



16è Congrés de la UGT de Catalunya

Resolucions



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA

INTRODUCCIÓ: ATUREM, CANVIEM, AVANCEM	1
CAPÍTOL 1 – CONSTRUIR UN MÓN MÉS JUST, MÉS DEMOCRÀTIC I AMB MÉS DRETS LABORALS I SOCIALS.....	5
MÓN	5
1. Introducció. Crisi socioeconòmica mundial: conflictes socials a escala mundial	5
Postcrisi i enfortiment del capitalisme	5
Debilitament democràtic.....	5
Neoimperialisme i guerres comercials i sobreexplotació humana i natural	6
2. Governança econòmica. Fiscalitat internacional justa	8
3. L'Organització Internacional del Treball, i la Confederació Sindical Internacional: els paràmetres que marquen la nostra acció sindical internacional	9
4. Objectius de Desenvolupament Sostenible. Agenda 2030	10
Aconseguir l'equilibri entre les tres dimensions del desenvolupament sostenible, l'econòmica, la social i l'ambiental	10
Els ODS no solament han d'implicar els governs, sinó totes les administracions públiques, empreses (sector privat), societat civil i altres parts interessades.....	11
5. Eines sindicals de transformació. Sindicalistes Solidaris.....	12
6. Conviure en la diversitat i la interculturalitat	13
7. El futur del treball.....	13
8. Anem cap a una renda universal?	15
EUROPA	17
1. Crisi del model social europeu	17
2. Austeritat, populismes i Brexit	17
3. Creixement social amb creixement econòmic: el cas de Portugal	18
4. Pilar europeu de drets socials	18
5. Europa com a eina per governar la globalització i posar-la al servei de les persones	20
6. La crisi del model d'acollida i la pèrdua de valors de la UE	21
7. La Confederació Europea de Sindicats: l'eina al nostre abast per reformar el nostre continent en l'àmbit laboral i social	21
CAPÍTOL 2 – DRETS POLÍTICS, DEMOCRÀTICS I SOCIALS.....	23
1. Diàleg polític	23
Solucions polítiques als conflictes polítics	23
El dret a decidir com a element nuclear	24
Un concert econòmic al servei de l'estat del benestar.....	26
Ara més que mai, la llengua com a eina de cohesió social	27
2. Llibertats públiques i sindicals. A l'ofensiva pels nostres drets civils	28
Derogació de la Llei Mordassa.....	29
Reforma del codi penal. Derogació de l'article 315.3	29
Manifestar-se no és un delictes	30
3. Teixint sinergies amb la societat civil organitzada.....	31
CAPÍTOL 3 – L'ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL.....	32
1. Finançament de l'estat del benestar: la distribució de la renda (pressupostos socials) ...	32
Distribució de la renda justa i reducció de la pèrdua de la capacitat adquisitiva de les famílies 32	

Assoliment d'un sistema fiscal suficient, just i progressiu.....	33
Lluita contra el frau fiscal.....	33
2. Els quatre pilars de l'estat del benestar.....	34
Salut	35
Accés a una sanitat universal i gratuïta en igualtat de condicions per a tota la ciutadania.....	35
Reversió de les privatitzacions.....	35
Garantir la cobertura adient de professionals.....	36
Educació.....	36
Educació pública, universal, inclusiva, gratuïta i moderna, basada en l'esperit crític.....	36
El sistema educatiu català.....	37
La desigualtat en les activitats extraescolars.....	38
L'educació superior: universitat i recerca.....	39
Capacitats STEM.....	41
Pensions.....	41
Sostenibilitat econòmica per preservar el sistema públic de repartiment.....	41
Pensions suficients que no perdin valor adquisitiu.....	42
Garantir les pensions pel futur.....	43
Bretxa en el sistema de pensions.....	43
Construir i desenvolupar un veritable desplegament del quart pilar del benestar: els serveis socials.....	44
Reconeixement dels drets socials com a drets fonamentals de la ciutadania (drets subjectius i accés universal no limitat pressupostàriament).....	45
Model de provisió pública dels serveis socials.....	46
Ocupació de qualitat per als treballadors i treballadores del sector: cap a un conveni de sector.....	46
Atenció a les persones en situació de dependència.....	47
Coordinació entre els serveis socials i els de salut (sociosanitari).....	48
Atenció centrada en la persona.....	49
Infància i adolescència.....	50
Sistema de protecció.....	50
Acollida i inclusió d'infants i joves emigrants sols.....	50
3. Serveis públics de qualitat.....	52
Defensem els treballadors i les treballadores públiques. Reivindiquem un Pacte Nacional pels Serveis Públics.....	52
4. Polítiques d'habitatge.....	52
Dret d'habitatge.....	52
Polítiques socials de l'habitatge.....	53
5. Igualtat d'oportunitats, de tracte i no discriminació.....	55
Fomentar la igualtat de tracte i no discriminació dels col·lectius que es troben en situació de més vulnerabilitat.....	55
Discapacitat.....	56
Discapacitat sobrevinguda.....	57
VIH/SIDA.....	58
Treballadores de la llar i de cures.....	59
Edat.....	59
Origen racial o ètnic.....	60
Ètnia gitana.....	62
Per garantir el funcionament d'aquestes polítiques, reivindicarem la implicació i participació del poble gitano en el disseny i la implementació d'aquestes. En aquest sentit, la UGT de Catalunya també apostarà per obrir-se i per implicar les persones d'ètnia gitana en la nostra organització.....	62
Persones LGTBIQ+.....	62
Polítiques redistributives per a la reducció de les desigualtats i lluita contra la pobresa.....	64
La Renda Garantida de Ciutadania i l'Ingrés Mínim Vital.....	65
Exclusió residencial i pobresa energètica.....	67
Millorar la protecció econòmica dels menors d'edat.....	68
6. Reptes demogràfics.....	70
Envel·liment de la població.....	70
Joves.....	70
Natalitat.....	71

Efectes sobre la natalitat i edat mitjana a la maternitat	73
Immigració.....	74
7. Formació professional: integrada, de qualitat i permanent al llarg de tota la vida.....	75
El futur: el desplegament de la Llei	76
1 Formació professional al llarg de la vida: dret subjectiu de les persones	77
2 La integració dels subsistemes de formació professional. Els centres integrats d'FP.....	77
3 La xarxa del sistema de formació i qualificació professionals.....	78
4 La informació i orientació professional amb perspectiva de gènere i inclusiva	79
5 Prospecció i necessitats de formació i qualificació.....	80
6 Formació professional dual.....	81
7 Acreditació de competències professionals	83
8 Formació permanent del professorat	84
9 Finançament i recursos	84
10 La governança de la formació professional a Catalunya i la necessària participació de les organitzacions sindicals i patronals més representatives.....	85
8. Drets digitals.....	87
Protecció i tractaments de les dades	87
Dret a la capacitat i formació per eliminar la bretxa digital. Inclusió i competències digitals ..	88
Drets d'accés i d'ús dels mitjans i eines digitals de qualitat.....	89
9. El dret a un treball digne. Volem feina, i de qualitat	90
La reducció de l'atur, una prioritat.....	90
El dret a la prestació d'atur i als subsidis	92
L'atur de llarga durada i de molt llarga durada	93
Les polítiques actives d'ocupació.....	94
Increment de la inversió d'un percentatge del PIB en PAO.....	94
Serveis públics d'ocupació de qualitat, universals, permanents en el temps i amb un pressupost i personal suficient per garantir la seva eficàcia i eficiència.....	94
Una ràtio d'orientadors/ores per a persones en situació d'atur per llei	95
Desplegament territorial dels serveis d'ocupació	95
Espais de concertació	96
CAPÍTOL 4 – POLÍTIQUES FEMINISTES. APLIQUEM LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	97
La Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes i el RD Llei 6/2019	100
Dones i mercat de treball. En igualtat seguim igual i, per tant, estem pitjor	100
Mesures d'igualtat. Tots els centres de treball estan obligats a complir el principi d'igualtat i no discriminació.....	101
Bretxa salarial de gènere. Cap a una llei de transparència salarial.....	102
Bretxa digital de gènere	103
Les violències masclistes en els centres de treball (protocols d'assetjament, discriminació per raó de sexe)	104
Eines sindicals per garantir la igualtat de gènere a la negociació col·lectiva	106
Lluita contra l'explotació i l'esclavisme sexual	106
Els ventres de lloguer. El cos de les dones no està en venda ni es lloga	106
CAPÍTOL 5 – OCUPACIÓ DE QUALITAT	107
1. Defensem el diàleg social.....	107
Diàleg social permanent.....	107
Marc català de relacions laborals. Consell de Relacions Laborals.....	108
Participació institucional.....	108
2. Deroguem les reformes laborals	110
3. Creació d'ocupació de qualitat i estable.....	112
Salari mínim interprofessional d'acord amb la Carta Social Europea (el 60% del salari mitjà del país).....	112
Acabem amb les ofertes de treball opaques i fraudulentas	114

Les empreses multiservei: les empreses de serveis integrals són ETT. Acabem amb l'exploració laboral de les empreses multiservei	114
Falses cooperatives de treball associat	116
Empreses de treball temporal	117
Economia de plataformes.....	117
Falsa economia col·laborativa i diferents formes de gig economy.....	118
Inestabilitat, precarització i flexibilitat algorítmica	120
4. Visibilitzem el precariat.....	121
5. Llitem pels nostres drets. Acabem amb el frau i la impunitat empresarial.....	122
Participació sindical com a garantia de compliment	123
6. La negociació col·lectiva	124
La negociació col·lectiva i la mobilització, eines de l'acció sindical	124
Dret a vaga.....	125
Tribunal Laboral de Catalunya	126
AIC i AENC.....	127
La negociació col·lectiva a l'àmbit social	127
La incorporació de l'acreditació de competències professionals a la negociació col·lectiva	128
Decàleg de Negociació Col·lectiva.....	128
7. Condicions de treball	129
Salari dignes i repartiment de la riquesa	129
Treballar menys, treballar millor i guanyar més: cap a les 32 hores setmanals	130
Desconnexió digital	131
Treballem per viure, no vivim per treballar	131
El repartiment real de la productivitat.....	132
La flexibilitat serà negociada o no serà	134
Teletreball.....	134
Protocol de protecció de dades personals de les persones treballadores	135
Acabem amb l'abús de la subcontractació i l' <i>outsourcing</i>	135
Acabem amb la temporalitat injustificada.....	136
Pràctiques i beques	138
Jubilació parcial i contracte de relleu per a tots els sectors públics i privats	138
Reforma horària. Organitzem el temps de treball per gaudir millor del nostre temps	140
8. Treball segur i saludable. Acabem amb la xacra de la sinistralitat laboral.....	141
9. La responsabilitat social de les empreses (RSE)	145
El retorn social de les empreses	145
Els Objectius de Desenvolupament Sostenible	146
10. Sindicalitzar la contractació pública	146
Per una contractació pública socialment responsable i amb drets laborals garantits	147
Els convenis col·lectius sectorials com a qualitat en la prestació dels serveis públics	148
11. Treball autònom.....	148
Representar i defensar els interessos professionals, econòmics i socials de les treballadores i treballadors autònoms des de CTAC	148
Les nostres principals reivindicacions	149
Els falsos treballs autònoms	150
12. El dret a la mobilitat segura i sostenible.....	151
Transport públic accessible a treballadors i treballadores i a la ciutadania	151
Mobilitat sostenible i econòmica per a treballadors i treballadores per accedir als llocs de treball	152
CAPÍTOL 6 – UN NOU MODEL SOCIAL, ECONÒMIC I PRODUCTIU	152

1. La digitalització i el futur del treball	152
2. Una política industrial per a una Catalunya industrial	155
Balança del Pacte Nacional per a la Indústria (PNI)	155
La indústria de l'automòbil de Catalunya, canvi de model per a un sector estratègic	156
3. Sector serveis	156
Un model turístic sostenible i competitiu	156
Atenció a les persones	157
4. Transició energètica	158
Impacte en el model social i productiu	158
Infraestructures i mix energètic català. Pacte Nacional per a la Transició Energètica a Catalunya	161
5. L'economia circular	163
6. El coneixement i la innovació al servei de la societat.....	164
Reivindicar la necessitat d'inversió en el sector de recerca	164
La formació professional: recerca i innovació	165
Compra pública innovadora (CPI)	166
7. Reequilibri i cohesió territorial	167
8. Una banca pública al servei de les persones.....	168
9. Política d'ajuts públics a les empreses	169
CAPÍTOL 7 – JUSTÍCIA CLIMÀTICA. CAP A UNA TRANSICIÓ JUSTA	171
1. Afrontar l'emergència climàtica amb la creació d'ocupació estable i de qualitat.....	171
2. Transició justa, l'eina clau per assolir més justícia ambiental i social	172
3. Agenda urbana	174
CAPÍTOL 7 BIS – LA IRRUPCIÓ DE LA PANDÈMIA DE LA COVID-19: CRISI SANITÀRIA, ECONÒMICA, SOCIAL I LABORAL.....	175
CAPÍTOL 8 – UN SINDICAT INNOVADOR I FORT	203
1. Definició del model sindical.....	203
2. Escenaris d'actuació	208
3. Més afiliació per tenir més força i millor representació.....	208
4. La plataforma sindical de resposta a les necessitats de treballadores i treballadors i de la ciutadania.....	215
5. La transformació digital. Nous reptes. Disponibilitat i seguretat	215
6. Instruments d'àmbit laboral	216
7. Instruments d'àmbit social.....	219
8. L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya	222
9. Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana	223
10. Fomentar la participació.....	225
11. La representació sindical, garantia dels teus drets	227
12. La formació sindical	229

INTRODUCCIÓ: ATUREM, CANVIEM, AVANCEM

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Els efectes de l'escalfament global són cada dia més visibles i és urgent adoptar les mesures adequades per frenar-lo. Però aquestes mesures no poden deixar ningú enrere, la reorientació de les polítiques energètiques, de producció i consum, de l'aigua, agrícola, de mobilitat i d'ordenació del territori han d'anar acompanyades de polítiques de transició justa. Les persones i els col·lectius més vulnerables són els que més pateixen les repercussions del canvi climàtic, encara que són els que menys han contribuït en generar-lo. La UGT de Catalunya lluitarem i vetllarem per construir un model més sostenible, amb la creació d'ocupació de qualitat i exigint la formació necessària per reorientar a les persones treballadores minimitzant així la destrucció de llocs de treball.

La classe treballadora diu prou a l'abús i a la precarietat laboral. La UGT de Catalunya seguirem reclamant als partits polítics la derogació de les reformes laborals per reequilibrar la correlació de forces en la negociació col·lectiva i

recuperar els drets arrabassats els darrers anys. El nostre país no pot continuar amb el model de mercat de treball basat en la devaluació de drets i salaris. Hem de cobrar més i recuperar poder adquisitiu i treballar menys i millor. Ha arribat el moment de traslladar la centralitat de les nostres vides fora de la feina.

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

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

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

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

Aturem el masclisme denunciant les violències contra les dones, avancem amb el feminisme defensant la igualtat real i plena entre dones i homes.

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

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

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

MÓN

1. Introducció. Crisi socioeconòmica mundial: conflictes socials a escala mundial

Postcrisi i enfortiment del capitalisme

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

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

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

Debilitament democràtic

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

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

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

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

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

Neoimperialisme i guerres comercials i sobreexplotació humana i natural

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

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

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

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

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

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

2. Governança econòmica. Fiscalitat internacional justa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Objectius de Desenvolupament Sostenible. Agenda 2030

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Eines sindicals de transformació. Sindicalistes Solidaris

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

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

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

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

6. Conviure en la diversitat i la interculturalitat

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

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

7. El futur del treball

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Anem cap a una renda universal?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EUROPA

1. Crisi del model social europeu

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

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

2. Austeritat, populismes i Brexit

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

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

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

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

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

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

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

4. Pilar europeu de drets socials

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL 2 – DRETS POLÍTICS, DEMOCRÀTICS I SOCIALS

1. Diàleg polític

Solucions polítiques als conflictes polítics

A Catalunya hem conviscut en la darrera dècada amb una forta crisi política, que ha anat en paral·lel amb la crisi econòmica i social, i al final totes elles s'han sumat en una gran crisi econòmica, social i política. Davant d'això, les respostes dels governs des del punt de vista econòmic i social van ser les retallades, i des del punt de vista polític, el bloqueig i la no negociació, especialment per part del govern del PP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El dret a decidir com a element nuclear

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

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 vist acompanyades d'una forta pressió de la ciutadania en forma de protesta pacífica, com les dels darrers 11 de Setembre.

El 9 de novembre de 2014 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.

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

Les diferents propostes que es debaten sobre quina ha de ser la relació entre Catalunya amb l'Estat —federalisme, independència, autonomisme...— són opcions que, tal com hem manifestat i reivindicat des de la UGT de Catalunya, han 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 a la nostra organització, el debat sobre quina Catalunya volem, quines polítiques cal prioritzar i portar a terme per construir una societat més justa i igualitària, quin model de país 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 la 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 en el 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, 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. Cal que siguin els ciutadans i les ciutadanes, per mitjà de procediments democràtics acordats, 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.

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 nexa d'unió entre una ciutadania que reclama més poder de codecisió en matèries importants i uns centres de decisió polítics cada cop més allunyats.

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 ha donat pas, necessàriament, a la política del diàleg, la negociació i l'entesa entre les diferents forces polítiques. Un escenari que alguns interpretaran com d'instabilitat 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.

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

Un concert econòmic al servei de l'estat del benestar

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

Requerim 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Derogació de la Llei Mordassa

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

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

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

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

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

Reforma del codi penal. Derogació de l'article 315.3

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

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

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

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

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

Manifestar-se no és un delictes

Repressió. Aquesta paraula que creïem foragitada del nostre vocabulari, hem vist com ha tornat arran de les darreres vagues generals i manifestacions. 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-nos com a organitzacions gairebé mafioses, amb l'únic propòsit de desacreditar-nos socialment, s'ha afegit el front judicial, amb el processament de més de quatre-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 i les treballadores 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 llei mordassa i de diferents canvis legislatius.

L'ofensiva penal contra el dret de vaga i la criminalització de la llibertat sindical, constitueixen una reculada sense precedents en la recent història del nostre país, com ho demostren els més de seixanta processos oberts a centenars de

sindicalistes pel mer fet d'exercir el dret constitucional de vaga; es posen traves, en molts casos insalvables, per accedir en igualtat de condicions a l'acció de la justícia; en definitiva, es produeix una radical involució de drets i llibertats democràtiques.

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

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

3. 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, mareas, plataformes o moviments de persones que comparteixen, algunes d'aquestes, amb el sindicalisme els mateixos valors i objectius. Cal una aposta clara per 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.

CAPÍTOL 3 – L'ESTAT DEL BENESTAR: PATRIMONI SINDICAL

1. Finançament de l'estat del benestar: la distribució de la renda (pressupostos socials)

Distribució de la renda justa i reducció de la pèrdua de la capacitat adquisitiva de les famílies

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

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

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

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

Assoliment d'un sistema fiscal suficient, just i progressiu

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

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

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

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 revisió de tots els beneficis fiscals del sistema, una modificació de l'impost sobre societats per aproximar el tipus efectiu al real, la recuperació de l'impost sobre el patrimoni i la reintroducció de l'impost sobre 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.

Lluita contra el frau fiscal

A escala global, el capital també s'escapa de pagar impostos en el seu procés de creixement. L'existència de paradisos fiscals i les laxes normatives internacionals permeten a les grans empreses i fortunes eludir i evadir impostos amb facilitat. S'estima que el frau fiscal a Espanya suposa un 22,1% del seu PIB 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, una administració que incideixi en la desaparició dels paradisos fiscals i obrir el debat sobre una necessària cooperació internacional en temes fiscals. 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, fer un seguiment permanent sobretot de grans empreses i desenvolupar eines de pedagogia fiscal.

2. Els quatre pilars de l'estat del benestar

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

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

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

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

Salut

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

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

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

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

Reversió de les privatitzacions

La crisi econòmica i l'infrafinançament crònic de la sanitat pública a casa nostra, han estat 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.

Seguirem lluitant perquè es mantingui el dret bàsic i fonamental a la sanitat per a tots els ciutadans i ciutadanes i per ampliar 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.

La UGT de Catalunya rebutgem qualsevol mètode de copagament, directe o 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.

Garantir la cobertura adient de professionals

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

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

Educació

Educació pública, universal, inclusiva, gratuïta i moderna, basada en l'esperit crític

L'educació és un pilar bàsic del nostre sistema, i ha de garantir la igualtat d'oportunitats de tots els infants. S'ha d'assegurar la gratuïtat de tots els estudis obligatoris, en el marc d'una escola inclusiva i moderna. La funció primordial del nostre sistema educatiu, ha de ser 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.

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

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 que han pogut comprometre la seva funció social i la seva qualitat. En aquest sentit, seguirem reclamant una inversió en educació, en termes de PIB, a l'alçada de la mitjana europea, a la vegada que recuperem i assegurem el prestigi dels docents.

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

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. Aquest model s'ha convertit en un referent internacional, un model consensuat, compromès amb la cohesió social i que garanteix la igualtat d'oportunitats per a tot l'alumnat, alhora que assegura el coneixement de les dues llengües oficials a Catalunya.

El feble compromís de les institucions públiques amb l'educació i la manca d'inversions afectaran les futures generacions, la igualtat d'oportunitats, i la lluita contra el fracàs escolar. Aquest procés ha anat en 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. A més, les noves directrius derivades del Decret d'atenció educativa en el marc d'un sistema educatiu inclusiu, no han anat acompanyades tampoc dels recursos necessaris per dur-les a terme.

El sistema educatiu català

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

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 aporti el finançament suficient perquè les famílies gaudeixin d'una autèntica gratuïtat en els ensenyaments bàsics.

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

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 aporti als i les alumnes el coneixement efectiu i profund de terceres llengües, i que els prepari 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... en molts casos totes aquestes activitats s'han consolidat com a imprescindibles 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, la UGT de

Catalunya vetllarem perquè aquestes activitats no generin més factors de risc associats a la discriminació en els infants.

L'educació superior: universitat i recerca

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

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

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 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 limiten l'accés als estudis superiors i precaritzen 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 compten amb el potencial d'aportar solucions als reptes científics, mediambientals, econòmics, socials i ètics més urgents als quals ens 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.

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

Amb tot això, la UGT de Catalunya defensarà un sistema públic d'ensenyament superior que garanteixi a tota la ciutadania 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 a 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.

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 i treballadores 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 i treballadores de les universitats, així com les mateixes universitats. L'efecte sobre el personal (PAS i PDI) és que és contractat 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 treballadors i treballadores.

Capacitats STEM

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

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

Pensions

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

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

Sostenibilitat econòmica per preservar el sistema públic de repartiment

S'ha tornat a deixar en suspens l'aplicació de la reforma de pensions de 2013 del PP per tercer any consecutiu pel que fa a l'aplicació de l'índex de revaloració, la

qual cosa demostra que aquesta no es va produir amb el consens ni a través del diàleg social. Avui el debat de les pensions continua obert i no hem de parar fins que es derogui la reforma de les pensions impulsada pel PP. Tenim la responsabilitat de donar una resposta social i financera viable que garanteixi definitivament la sostenibilitat del sistema de pensions i garanteixi el poder adquisitiu de les persones pensionistes.

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

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

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

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

Pensions suficients que no perdin valor adquisitiu

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

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

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

En aquest sentit, la UGT de Catalunya reclamarem:

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

Garantir les pensions pel futur

Per a la UGT de Catalunya és vigent i totalment fonamental garantir un sistema de repartiment, universal i de solidaritat intergeneracional. Per aconseguir-ho, és necessari recuperar la confiança del nostre model públic de pensions després del desgast que han sofert les seves bases.

Les pensions constitueixen una de les eines més efectives de redistribució i de preservació de la cohesió social. Per tal d'assegurar que les pensions siguin adequades i viables, i amb l'objectiu de garantir l'equilibri intergeneracional, cal que pensem en clau d'ingressos i millorar i ampliar les fonts de finançament actuals.

En aquest sentit, és necessari que mobilitzem les generacions més joves en la defensa d'unes pensions dignes en el futur i tenir ben clar que les pensions que volem depenen de l'esforç que la nostra societat vulgui fer per garantir a tota la població una pensió digna i suficient.

Bretxa en el sistema de pensions

La UGT de Catalunya hem sigut capdavanters en denunciar la bretxa de gènere produïda en el sistema de pensions, l'hem anomenada bretxa prestacional i fa referència a les desigualtats entre les pensions que cobren dones i homes, produïdes principalment per les desigualtats i discriminacions que viuen les dones al llarg de tota la seva vida laboral.

El 2019, les dones pensionistes a Catalunya rebien de mitjana pensions de quasi 500 euros mensuals, que en un any ens transformen en gairebé 7.000 euros, una bretxa del 37,5%, molt superior a la bretxa salarial.

Les darreres reformes efectuades al sistema de la Seguretat Social no han tingut en compte la perspectiva de gènere i han accentuat les desigualtats entre homes i dones. Per tot plegat, hem de continuar visibilitzant que les desigualtats de gènere es reproduïxen més severament en el sistema de pensions i reclamar solucions per a aquelles persones que han tingut una vida laboral més curta, més intermitent, per a les que han estat expulsades del mercat laboral en edats avançades, i no penalitzar les persones pensant que els períodes de no cotització es deuen només a la seva pròpia voluntat, sinó que també hi hauran influït les conjuntures del mercat de treball i les insuficiències del nostre model de protecció social que encara no considera com a cotitzat suficients períodes vitals com la formació o la cura de fills i de persones dependents.

Construir i desenvolupar un veritable desplegament del quart pilar del benestar: els serveis socials

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

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

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

Uns quants anys després de l'aprovació de la Llei 12/2007 de serveis socials i de la cartera de serveis, els retards i la insuficiència de recursos no han permès el desenvolupament d'un veritable quart pilar de benestar. La universalització de l'accés als serveis socials a tots els ciutadans i les ciutadanes s'ha lligat al copagament, a uns requisits d'entrada i al pressupost públic, i això no només ha respost a una insuficiència clara dels recursos públics per al desplegament de la cartera de serveis, sinó també a una renúncia explícita a la provisió pública directa

d'aquests, deixant un gran marge a la iniciativa mercantil i social a partir del copagament i de la concessió de prestacions econòmiques vinculades a serveis.

La baixa intensitat dels nostres serveis públics i el procés de privatització indirecta que pateixen, en general, tots els serveis socials, ens està portant a una dualització i clientelisme del sistema que ens ha de fer qüestionar la capacitat distributiva del sistema català de serveis socials.

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

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

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

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

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

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

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

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

Model de provisió pública dels serveis socials

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

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

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

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

Ocupació de qualitat per als treballadors i treballadores del sector: cap a un conveni de sector

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

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

Entenem que un factor prioritari per la qualitat dels serveis socials és la millora de les condicions de treball del sector, i en aquest sentit la UGT de Catalunya proposarà obrir la negociació amb els sindicats per caminar cap un conveni de sector on sigui prioritari la reducció de la taxa de temporalitat i rotació dels professionals, avançar cap a l'homogeneïtzació de les condicions laborals, sou mínim de referència dels professionals per cada servei, millorar la promoció dels professionals, millorar la formació de les persones que treballen en aquest sector i facilitar l'acreditació professional i la prevenció dels riscos laborals.

Atenció a les persones en situació de dependència

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

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

En aquest sentit, hem de reclamar que es reverteixi la tendència actual d'implementació de la LAPAD i professionalitzar la política de serveis de cures a les persones, la responsabilitat i provisió dels quals ha de ser plenament pública. I també cal reconèixer el valor del treball d'atenció i cura, els seus riscos psicosocials i en la salut, i prendre decididament mesures que augmentin i garanteixin una atenció professional de qualitat a les llars i centres. En benefici de la persona usuària, però també com una de les millors polítiques familiars que es poden fer per facilitar l'autonomia de les persones en tots els àmbits, tant la d'usuaris i usuàries com la dels membres del seu entorn familiar. És per això que també hem d'analitzar les vulnerabilitats de la conciliació per part de les persones cuidadores no professionals i posar ordre a les mesures existents per facilitar la

conciliació d'aquestes persones a partir d'una guia de mesures per a la conciliació de les persones cuidadores, i una proposta de clàusules tipus per incloure en la negociació col·lectiva que faciliti i promogui els drets de conciliació dels treballadors i treballadores.

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

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

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

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

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

Perquè aquest procés d'integració sigui realista, apostant clarament per l'atenció centrada en la persona, reclamarem incrementar els recursos econòmics que garanteixin la seva sostenibilitat financera i la capacitat de resposta a la creixent pressió assistencial, i l'adequació de ràtios de personal. Aquest sistema ha de tenir la suficiència econòmica que ara no té, ha d'afrontar urgentment el col·lapse

que viu, i per això cal eliminar les limitacions de recursos humans i materials amb què porten a terme la seva activitat diària. Tanmateix, reclamarem l'actualització de la cartera de serveis socials perquè s'hi desenvolupi un catàleg específic de serveis socials i sanitaris integrats.

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

Atenció centrada en la persona

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

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

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

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

El treball en aquest sector es destaca per càrregues excessives, insuficiència de professionals, molta rotació, llargues jornades, sous mínims, poca protecció empresarial en matèria de riscos per a la salut i molt feminitzat. A més, és un sector molt heterogeni en el qual els i les professionals, tot i fer les mateixes feines, tenen salaris i condicions laborals diferents en funció de si treballen en centres públics, concertats o privats. En el desplegament del model d'atenció centrada en la persona, la UGT de Catalunya reclamarem una millora de les condicions laborals que garanteixi una atenció de qualitat mitjançant l'adequació de les ràtios de personal i les càrregues de treball, la formació per al personal treballador que garanteixi una qualificació professional adequada, salaris dignes i millores socials.

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

Infància i adolescència

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

Sistema de protecció

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

Acollida i inclusió d'infants i joves emigrants sols

El fort creixement de l'arribada infants i joves emigrats sols, que es va produir concretament els anys 2017 i 2018, ha posat de manifest el gran esforç per part

del Govern de la Generalitat i dels professionals del sistema de protecció d'adolescents i joves migrats sols per donar una resposta urgent a aquesta realitat, però, per l'altra, també s'han evidenciat els grans dèficits que presenta aquest sistema de protecció i que tenen molt a veure amb la manca de recursos materials i humans per atendre'ls adequadament.

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

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

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

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

La tasca que desenvolupen aquests professionals té com a principal eix d'actuació el benestar, cura i desenvolupament d'infants i adolescents que necessiten una especial protecció de l'administració. Una tasca essencial per poder desenvolupar l'estratègia catalana per a l'acollida i la inclusió dels infants i joves emigrats sols. I és per aquest motiu que hem de posar en valor la labor dels

professionals que els atenen i reconèixer la dificultat, el risc i la necessitat de tenir uns professionals qualificats i especialitzats que sovint estan esposats al desgast i a situacions d'estrès i de risc. La manera de fer-ho és contractant els i les professionals que es requereixen en condicions salarials i laborals dignes i que puguin desenvolupar la seva feina en uns paràmetres de seguretat adients.

3. Serveis públics de qualitat

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

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

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

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

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

4. Polítiques d'habitatge

Dret d'habitatge

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

Les polítiques d'habitatge han de garantir el dret efectiu a l'habitatge. Aquestes, a més, les hem de considerar com un important element d'integració social. Però

lamentablement, estan fortament condicionades pel sistema immobiliari i de finançament de l'habitatge.

No podem demorar més l'atenció del greu problema d'accés a l'habitatge, la realitat social mostra la necessitat urgent d'una política social d'habitatge com a forma de combatre la pobresa i l'exclusió social, unes polítiques on s'hi posin al centre les necessitats habitacionals de les persones, unes polítiques d'habitatge amb un nou gir per fer efectiu un dret tan fonamental com és el dret a un habitatge digne, adequat i accessible, vinculat al benestar social.

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

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

Polítiques socials de l'habitatge

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

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

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

Reclamarem vincular l'augment del parc públic a la funció social de l'habitatge, portant-lo a terme a tots els barris de les ciutats. En aquest sentit, no ens podem permetre perdre més parc públic d'habitatges, així que exigirem el manteniment estable de la qualificació de l'habitatge com a protegida, vinculada al servei d'interès general d'habitatge i dels diversos usuaris presents i futurs que l'utilitzin. A més, valorarem positivament l'aplicació de diferents estratègies a fi d'ampliar el parc públic d'habitatges: construcció de nous habitatges, cessió d'habitatges d'entitats bancàries, ampliació de la bossa de lloguer, vinculació d'ajudes a la rehabilitació a propietaris de pisos buits o en lloguer a canvi de la introducció d'aquests pisos en les bosses de lloguer públic, penalització dels propietaris de pisos que estiguin buits facilitant que disposin aquests pisos en bosses de lloguer social, l'aprofitament dels solars que no tenen un ús per a establir estratègies temporals d'allotjament, etc.

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

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

La recent Llei 11/2020, de mesures urgents en matèria de contenció de rendes en els contractes d'arrendament d'habitatge, que regula els lloguers dels habitatges en àrees de mercat tensionades, suposa un primer pas per garantir lloguers assequibles. És un fet que la nostra organització valora positivament, ja que protegeix el dret a un habitatge. Però haurem d'estar vigilants de la seva aplicació perquè les agències immobiliàries la compleixin, i perquè no es torni a polititzar una norma que pretén donar una solució a la greu situació de moltes persones que tenen un lloguer davant l'especulació d'anys i anys.

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

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

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

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

Tenim una responsabilitat i un paper clau en la lluita per la igualtat i en contra de qualsevol forma de discriminació, com a altaveu a partir de les nostres delegades i delegats per transmetre a les empreses i a la societat els principis de la igualtat i no discriminació, sigui a través de la negociació col·lectiva o de l'acció institucional.

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

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

De vegades aquestes discriminacions provenen directament de les mateixes lleis. Aquest va ser el cas dels acomiadaments objectius per baixes justificades que va permetre la reforma laboral amb l'enduriment de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, i que va avalar el Tribunal Constitucional en una dissortada sentència. Des del primer moment la UGT ens vam oposar a aquesta mesura per menystenir el dret a la salut de les treballadores i els treballadors en general, i per suposar una clara discriminació sobretot per a les persones discapacitades, persones afectades per VIH i persones de més edat. Afortunadament, les nostres queixes van ser escoltades, i sens dubte van contribuir a la derogació d'aquesta injusta mesura mitjançant el Reial decret llei 4/2020.

L'àmbit laboral és un espai fonamental de socialització i d'inclusió social, i per tant, el temps de treball és essencial per visualitzar, sensibilitzar i lluitar cap a la

igualtat i la dignitat de les persones. I és per això que dirigirem la nostra labor sindical a la promoció de la igualtat i l'eliminació de discriminacions directes i indirectes, actuant especialment en els centres de treball per combatre qualsevol tipus d'assetjament i discriminació.

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

Discapacitat

A Catalunya més de 550.000 persones tenen legalment reconeguda una discapacitat, representen el 7,3% del conjunt de la població catalana i el 5,8% de la població total en edat de treballar. Però, en canvi, les dades evidencien l'escassa participació de les persones amb discapacitat en el mercat de treball i ens alerten de l'evident situació de desavantatge de les persones amb discapacitat en el mercat de treball, especialment les que presenten una discapacitat severa.

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

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

A fi de generar més oportunitats d'ocupació per a les persones amb discapacitat en el mercat de treball, impulsarem que la negociació col·lectiva abordi aquest tema, tant per facilitar el compliment de les obligacions legals, regular l'adaptació dels llocs, fomentar la permanència a la feina les treballadores i treballadors que

han sofert una discapacitat sobrevinguda, com per vigilar la seva salut i identificar riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobrevinguda.

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

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

La UGT de Catalunya considerem que les dones amb discapacitat són víctimes d'una discriminació múltiple i entenem que és fonamental donar a conèixer la seva situació i promoure polítiques que combatin les discriminacions i desigualtats que suporten aquestes dones. Les desigualtats de gènere que existeixen en el mercat de treball del conjunt de la població catalana es reproduïxen en la participació en el mercat laboral de les persones amb discapacitat, això sí, les condicions salarials i laborals de les persones amb discapacitat són bastant pitjor que les de la població general. I aquesta percepció posa de manifest que és necessari incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i mesures dirigides a promoure la inserció sociolaboral de les persones amb discapacitat i garantir que les persones que són més susceptibles a patir discriminacions per diferents factors, com les dones amb discapacitat, tinguin les mateixes possibilitats d'accedir a una ocupació, al mateix salari i amb les mateixes condicions.

Discapacitat sobrevinguda

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

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

Tot i que existeix legislació que vetlla per la integració de les persones amb discapacitat, que promou el dret al treball en igualtat d'oportunitats i que possibilita

les adaptacions necessàries al llocs de treball de les persones amb discapacitat, també es facilita l'extinció del contracte de les persones en cas d'incapacitat. En la majoria dels casos, no es produeix ni adaptació ni integració del lloc de treball a les noves necessitats de les persones amb discapacitat sobrevinguda, i aquestes persones acostumen a passar-se a la inactivitat laboral. En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem de reclamar polítiques i el suport econòmic necessari que facilitin la permanència a la feina de les persones a les quals les sobrevingui una discapacitat, mitjançant l'adaptació dels llocs de treball i la readaptació professional a través de la formació.

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

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

VIH/SIDA

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

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

La UGT de Catalunya reivindicarem la igualtat en l'accés i drets en el treball per a les persones amb el VIH, un primer pas serà a partir de la sensibilització des de

les empreses cap a la societat dels problemes d'inserció laboral d'aquest col·lectiu. Elaborarem clàusules-tipus per tal d'incorporar-les en els acords i negociacions, que faciliti la comprensió entre empreses i treballadores i treballadors sobre les dificultats d'aquestes persones per aconseguir una feina i la necessitat de millorar i ampliar els seus drets laborals.

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

Treballadores de la llar i de cures

El servei de la llar i les cures és un dels sectors amb índex més alts de precarietat i treball informal al nostre país. Les condicions salarials i laborals de les treballadores de la llar i les cures són les pitjors: no tenen dret a subsidi d'atur, no tenen possibilitat de jubilació anticipada o ajudes i prestacions per a més de 55 anys, i a tot això se sumen els abusos que es produeixen en el marc d'aquestes relacions laborals.

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

Edat

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

Malauradament, en la majoria de les ocasions s'associa les persones grans amb la idea que l'envelliment és un problema i que aquestes consumeixen molts recursos, desaprofiant-les del valor que tenen per a la societat i justificant l'edat

perquè no es qüestionin determinades actuacions polítiques que les discrimina en l'accés a béns i serveis i que vulneren els seus drets fonamentals.

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

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

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

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

Origen racial o ètnic

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

L'auge del nacionalisme populista i autoritarisme a Europa i als Estats Units està imposant una representació negativa de la immigració i l'asil. L'adopció de polítiques restrictives i hostils que estan sobrepassant principis i consideracions morals i també el dret, són una pràctica en ambdós costats de l'Atlàntic. Però l'enduriment de les polítiques d'immigració i asil no és privatiu de governs amb presència de forces populistes, ja que també participen de tal deriva governs

moderats presidits per partits majoritaris que semblen experimentar una inclinació cap als postulats dels partits antiimmigració (sobretot en períodes de campanya electoral). Així, en els últims anys veiem una tendència cap a l'enduriment de les polítiques d'immigració, una ofensiva contra la immigració irregular o no autoritzada i la degradació dels estàndards d'asil.

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

La població estrangera contribueix en l'economia, en el sosteniment de l'estat del benestar, en el creixement de la nostra població i ajuda a pal·liar el problema demogràfic al nostre país. Malgrat les seves aportacions a la nostra societat, és un dels col·lectius més vulnerables, amb més precarietat, pitjors condicions i explotació laboral. Tot i que hi ha una demanda de mà d'obra per a sectors poc qualificats, moltes d'aquestes persones que arriben ho fan amb una formació universitària i amplia experiència laboral. Espanya ocupa el primer lloc dels Estats membres de la Unió Europea amb treballadors i treballadores nacionals de tercers països amb risc de pobresa.

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

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

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

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

Ètnia gitana

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

L'atur és despietat amb el poble gitano. No tenim dades oficials, però segons FOESSA, la taxa d'atur del poble gitano a l'Estat espanyol el 2013 era del 56,7 %, gairebé 23 punts percentuals per sobre de la resta de la població. Aquesta realitat ens ha d'impulsar a reclamar al nostre Govern de la Generalitat que faci polítiques específiques per a aquest col·lectiu amb l'objectiu de millorar la seva ocupabilitat i garantir l'accés a béns i serveis en igualtat de condicions.

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

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

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

Persones LGTBIQ+

Aquest 2020 es compleixen els cinquanta anys de l'inici, en clandestinitat, del moviment LGBT a l'Estat espanyol. A Catalunya va arribar amb la creació del

Movimiento español de liberación homosexual (MELH). En aquestes cinc dècades s'ha produït un gir copernicà de la situació dels drets de les persones LGBTIQ+. La fita de 2005 de reconèixer el matrimoni igualitari a les persones del mateix sexe, així com la Llei que garantia drets a les persones transsexuals, han permès dir que hi ha un abans i un després de l'any 2005 en matèria de reconeixement de drets i de com s'han de garantir l'exercici i l'empara d'aquests.

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

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

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

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

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

aquesta situació. Necessitem, a més, a una legislació que despatologitzi els processos de canvi de gènere.

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

Polítiques redistributives per a la reducció de les desigualtats i lluita contra la pobresa

Les receptes per sortir de la crisi ens han portat a una situació de més desigualtat, a un increment de les necessitats de les famílies i a un creixement de les situacions de risc. El nostre sistema de protecció social no estava preparat per poder donar resposta a totes les situacions de necessitat sorgides pels efectes de la crisi i, a més, les polítiques d'austeritat, de retallades socials i laborals han afavorit un augment de les desigualtats.

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

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

A Catalunya, el 23,6% (2019) de la població viu en situació de risc de pobresa o d'exclusió social, situació en què es troben el 14,9% dels treballadors i treballadores i el 49,8% de les que estan en situació de desocupació. Aquestes dades delaten la feblesa de les bases del nostre estat del benestar, la persistència de les desigualtats i l'escassa adaptabilitat i flexibilitat, a causa de la manca d'estructura i de recursos dels nostres serveis públics per poder donar resposta a

les situacions de més precarietat. Però també ens indiquen que les desigualtats han arrelat a la feina i es manifesta en les diferències i bretxes salarials, en les incerteses i inseguretats en les quals s'instaura avui el treball.

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

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

La Renda Garantida de Ciutadania i l'Ingrés Mínim Vital

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

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

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

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

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

A més, la RGC ha de superar qualsevol perspectiva que sigui únicament assistencialista i ha d'incloure veritables polítiques d'inclusió social i laboral. És per això que reclamarem que es desenvolupin amb més detall els acords social i laboral que es preveuen en la RGC.

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

El passat mes de juny, amb l'aprovació de l'Ingrés Mínim Vital (IMV), es va afegir una nova eina en la nostra xarxa de protecció social. L'IMV és una prestació no contributiva de la Seguretat Social que té l'objectiu de protegir les persones de la pobresa severa. La seva aprovació reforça el nostre estat de benestar i arriba a establir uns mínims de protecció a unes persones que, en algunes ocasions, no estaven tampoc protegides per les xarxes assistencials de les comunitats autònomes. A la vegada, la possibilitat que l'IMV sigui compatible amb la RGC, comporta un augment de la complexitat del sistema prestacional. És per això que la UGT de Catalunya reclama que la coordinació d'aquestes dues prestacions sigui àgil i eficaç, i que en cap motiu signifiqui una pèrdua de drets de les persones que necessiten aquesta protecció.

La seva aprovació ha estat motiu de celebració de la nostra organització, no només perquè ha donat compliment a una reivindicació històrica del nostre sindicat que, fa quatre anys, va presentar una ILP de Prestació de Ingressos Mínims al Congrés avalada per més de 700.000 signatures. Però, mesos després d'entrar en vigor, hem hagut de denunciar el caos en la gestió d'aquesta prestació per les dificultats en els tràmits, la manca de personal i els retards en la resolució de les sol·licituds d'aquesta prestació, deixant milers de famílies a l'espera d'obtenir uns ingressos necessaris per a la seva subsistència. És per aquest motiu que reclamarem, d'una banda, que es destinin els recursos personals necessaris per poder fer front a la demanda de l'IMV i, de l'altra, el desenvolupament

reglamentari urgent dels punts que estan generant problemes en la seva execució.

Per últim, l'IMV suposarà també un estalvi econòmic per a la despesa prevista de la RGC. Despesa que la UGT de Catalunya entén que ha de continuar tenint l'objectiu previst de proveir una protecció econòmica a les persones i famílies més vulnerables.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya reclamarà que aquesta partida es destini a augmentar el grau de cobertura de la RGC.

Exclusió residencial i pobresa energètica

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

Així, en els darrers anys, l'exclusió residencial s'ha intensificat en els col·lectius que sempre han estat més vulnerables (persones sense llar, menors no acompanyats de 18 i més anys, persones amb addiccions, persones amb problemes mentals), i s'ha eixamplat cap a altres col·lectius principalment pel fet de no tenir ingressos suficients. Al respecte cal assenyalar l'estreta relació entre pobresa i règim de tinença de l'habitatge, per exemple, fixant-nos en l'increment de la taxa de risc de pobresa del 12,5% per a les persones amb habitatge de propietat al 35,5% per a les persones en situació de lloguer (Catalunya, any 2019).

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

En aquest sentit, la UGT de Catalunya reivindicarem polítiques preventives d'aquestes situacions, evidentment reclamant un augment significatiu de les partides pressupostàries destinades a habitatge, però també amb mesures més concretes. Per exemple, incrementant el parc de lloguer social, que és aquell destinat a persones i/o famílies que assumiran el lloguer que puguin pagar en funció de la seva renda familiar disponible. Exigirem que no es produeixin desnonaments per motius econòmics i la garantia que, tal com diu la Llei 24/2015,

que els grans propietaris no puguin desnonar llars vulnerables sense oferir un lloguer social en el mateix domicili. També vigilarem, dins l'àmbit d'aquesta llei, que es compleixi la cessió d'habitatge buits de bancs a les administracions per al lloguer social.

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

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

Millorar la protecció econòmica dels menors d'edat

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

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

Les causes de la pobresa infantil no les trobem únicament en el mercat de treball, sinó que també les relacionem amb les polítiques públiques dirigides cap a aquest col·lectiu. És aquí on hem de denunciar que la despesa pública de Catalunya cap a polítiques de família i d'infància està lluny de la mitjana europea. De fet, és molt significatiu el baix impacte que tenen les transferències socials per reduir la pobresa infantil a Catalunya respecte a altres grups d'edat. El 2019 la taxa de pobresa dels menors de 16 anys era del 37,6% abans de totes les transferències socials, i després d'aquestes només ha disminuït 6,5 punts percentuals.

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

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

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

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

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

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

El gran repte que tenim davant en aquesta lluita és impedir que els fills de la pobresa d'avui no es converteixin en els pares de la pobresa de demà, amb

l'objectiu d'aconseguir una societat més inclusiva i cohesionada. I per això ens caldrà regenerar el nostre estat del benestar i donar-li la força perquè sigui l'instrument de garantia de drets de ciutadania i de promoció de la igualtat d'oportunitats.

6. Reptes demogràfics

Envelliment de la població

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

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

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

Joves

El nombre de joves que emigra no para de créixer.

De 2018 a 2019 el nombre de catalans i catalanes residents a l'estranger ha augmentat en un 4,65% i s'ha situat en 316.599 persones. D'aquest total, 80.018 persones —el 25,27%— tenen entre 15 i 34 anys. Al llarg del 2019, van emigrar 60.194 joves de 15 a 29 anys, més del triple si ho comparem amb els de 30 a 34

anys (19.824 joves). Analitzant ara l'evolució respecte a 2009 (primeres dades disponibles), comprovem que s'ha produït un creixement força significatiu i, per tant, alarmant, de joves emigrants, tot i que l'augment relatiu dels últims anys és inferior, els valors absoluts de joves que emigren segueix creixent.

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

Natalitat

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

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

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

Actualment, treballadores i treballadors tenen molt limitat el fet de poder gaudir de la conciliació laboral, personal, familiar i social. El calendari laboral, les jornades diàries i partides i la inestabilitat provoquen que la majoria de les persones joves no puguin conciliar quan volen i ho necessiten. Per això, demanem la reestructuració de les jornades laborals actuals, implementant, sempre que sigui possible, la jornada intensiva o jornada continuada per tal de facilitar la conciliació dels treballadors i treballadores.

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

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

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

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

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

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

Efectes sobre la natalitat i edat mitjana a la maternitat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Immigració

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

La UGT de Catalunya i l’AMIC continuarem defensant la igualtat de tracte i d’oportunitats en el mercat laboral, amb independència de la nacionalitat, origen racial o ètnic. I, en aquesta mateixa línia, continuarem treballant per tal

d'incrementar la representació de treballadors i treballadores immigrants en la nostra estructura sindical.

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

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

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

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

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

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

Des de l'aprovació de la Llei, la UGT de Catalunya hem reclamat la constitució de la Comissió Rectora i l'Agència Pública per garantir la governança del sistema i el desplegament de tots els òrgans, instruments i serveis previstos a la Llei, la transformació del Consell de Formació i Qualificacions Professionals de Catalunya amb les funcions que estableix la Llei, en tant que òrgan de consulta i participació, l'encaix dels instruments comuns entre l'àmbit educatiu i laboral, un calendari de posada en marxa de la Llei, així com el pressupost i recursos necessaris per dur-ho a terme.

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

El futur: el desplegament de la Llei

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La UGT de Catalunya reclama 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.

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

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

En aquest sentit, la UGT de Catalunya aposta pels centres integrats de formació professional com a referents de la qualificació i requalificació de les persones, amb capacitat d'oferir i desenvolupar els serveis bàsics del sistema de formació i qualificació professional: informació i orientació per a la trajectòria formativa i professional i assessorament a persones, empreses i institucions, formació professional inicial, formació professional per a l'ocupació, unitats de competència i certificats de professionalitat, així com avaluació i acreditació de competències professionals.

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

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

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

3 La xarxa del sistema de formació i qualificació professionals

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

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

En aquest sentit, és imprescindible tenir en compte els elements comuns de la Xarxa del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, de la Xarxa del Sistema d'Ocupació de Catalunya i de la formació continua a l'empresa a l'hora d'establir un sistema d'informació comú, amb indicadors homogenis, comparables i transferibles, per tal d'establir i coordinar l'oferta formativa, així com en els processos d'avaluació, innovació i qualitat dels sistemes.

4 La informació i orientació professional amb perspectiva de gènere i inclusiva

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

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

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

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

S'ha d'impulsar la figura del tutor o tutora d'orientació, com a persona de referència en el servei d'orientació que informará, orientará i assessorará la persona usuària en funció de les seves necessitats, de manera similar que ho fa un metge de família. En aquest sentit, l'assignació d'una persona tutora de referència esdevé fonamental en el moment d'analitzar les debilitats i forteses de les persones usuàries per tal d'elaborar de manera conjunta la seva pròpia

història formativa i ocupacional, que seria l'instrument per fer el seguiment de tot el seu itinerari professional al llarg de la seva vida, a mode "d'història".

I tot això, sense perdre de vista que la persona és la "protagonista" de la construcció del seu itinerari formatiu i d'inserció laboral, d'acord amb el treball conjunt amb la persona tutora.

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

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

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

5 Prospecció i necessitats de formació i qualificació

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

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

Entenem que l'Observatori del Treball i Model Productiu esdevé una eina fonamental per portar a terme aquesta prospecció i proposem la creació d'un òrgan tècnic, amb la participació de l'Agència Pública d'FiQPC, el SOC, l'Observatori del Treball i Mercat Productiu, les organitzacions sindicals i patronals més representatives i les entitats municipalistes que tingui com a objectiu l'elaboració d'un informe de prospecció de necessitats de formació i qualificació professionals únic, compartit i periòdic.

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

6 Formació professional dual

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

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

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

En aquest sentit, l'FPD ha de tenir una consideració més enllà de la realització d'un conjunt de pràctiques a l'empresa. Es tracta d'aprendre en el centre de treball, no de treballar per aprendre. Per aquest motiu, les empreses han de mostrar una clara implicació i corresponsabilitat, i això suposa necessàriament la

«capacitat de formar» d'aquestes i l'assumpció de «responsabilitat» sobre l'alumnat aprenent. Aquesta responsabilitat ha de formar part de la cultura empresarial formativa.

És per aquest motiu que les empreses han de comptar amb els recursos suficients, els mitjans necessaris i persones tutores suficients perquè cada aprenent estigui supervisat per un tutor o tutora amb les competències pedagògiques i capacitats necessàries, compromeses amb el projecte i amb la dedicació horària suficient per dedicar a l'alumnat treballador.

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

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

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

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

La UGT de Catalunya considera que l'FPD és un element clau per a l'adquisició de competències professionals en l'entorn real de treball. En aquest sentit, apostem per la incorporació del desenvolupament de l'FPD en els processos d'acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència professional o de vies no formals de formació: avaluació de les competències professionals, increment de la qualificació professional, acreditació

parcial acumulable, finalització de la formació conduent a l'obtenció del corresponent títol o certificat de professionalitat.

Per altra banda, el finançament és un requisit imprescindible per garantir el compliment dels objectius de l'FPD. L'actual model de finançament d'FPD és del tot insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació específica de l'FPD. Sense una dotació econòmica reflectida en un pressupost específic serà inviable assolir els resultats proposats.

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

7 Acreditació de competències professionals

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

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

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

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

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

Així mateix, és necessària l'existència d'una oferta suficient de procediments de reconeixement i acreditació de competències professionals que treballadors i treballadores adquireixen a través de l'experiència laboral i/o vies no formals de formació, àgil, accessible i oberta permanentment.

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

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

8 Formació permanent del professorat

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

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

9 Finançament i recursos

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

El finançament és un requisit imprescindible per garantir el compliment dels objectius de la formació professional. L'actual model de finançament és del tot insuficient. Resulta necessari millorar els nivells d'inversió i finançament per situar-los en els que presenten els països europeus de referència, per això es

considera imprescindible establir un pressupost propi per a la implantació del nou model de formació professional a Catalunya. Sense una dotació econòmica reflectida en un pressupost específic, no serà possible assolir els resultats proposats.

Aquest finançament ha de garantir:

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

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

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

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

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

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

En aquest sentit, la UGT de Catalunya ha de participar en:

- la Comissió Rectora del Sistema de Formació i Qualificació Professionals, com a òrgan rector de planificació estratègica i avaluació de les polítiques del sistema;
- l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professional, en tant que òrgan de direcció i coordinació dels serveis bàsics del sistema de formació i qualificació professionals i de gestió dels serveis propis; i en el seu Consell Rector, com a òrgan col·legiat de l'Agència;
- el Consell de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, com a òrgan de consulta i participació del sistema de FiQP de Catalunya;
- els Consells Sectorials, dependents del mateix Consell, com a òrgans de participació dels principals sectors productius;
- els Consells de formació i empresa dels centres integrats, o altres centres d'FP que ho determinin, com a òrgans de participació, col·laboració i suport dels sectors productius, per afavorir la qualitat, l'ajustament de l'oferta formativa i l'impuls de la participació de les empreses en pràctiques i l'aprenentatge;
- els Consells Socials dels centres d'FP integrada, formats per persones representants de l'administració, del centre i de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, amb l'objectiu de col·laborar amb el centre en la definició dels criteris i de les prioritats de la seva planificació estratègica, establint les directrius del pla de centre, i en altres àmbits com podrien ser la planificació i seguiment de la programació i les activitats i la gestió del centre, informar sobre la gestió econòmica, pressupostària i patrimonial, informar sobre la proposta de direcció del centre, avaluar periòdicament els resultats del centre.

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

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

8. Drets digitals

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

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

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

Protecció i tractaments de les dades

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

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

El desenvolupament del big data permet l'emmagatzematge i la intel·ligència artificial (IA) tractar i canalitzar aquesta immensa quantitat de dades per accedir a nosaltres a través de la xarxa sense que en siguem conscients. La influència d'aquesta informació que ens arriba no sols s'utilitza en l'àmbit comercial, sinó que pot tenir una forta influència en la manera de pensar, de consumir, d'actuar i de relacionar-nos. Quan una web o cercador ofereix un servei de manera gratuïta, “els usuaris som el producte”, per la qual cosa usaran les nostres dades quan

hàgim donat el consentiment a la seva poc transparent política de tractament de la informació.

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

Dret a la capacitat i formació per eliminar la bretxa digital. Inclusió i competències digitals

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

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

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

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

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

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

Com hem vist, la bretxa digital també fa referència a les diferències entre grups segons la seva capacitat d'utilitzar les TIC de manera eficaç i, per tant, pot generar desigualtat i/o exclusió. Per tant, mostra d'una manera clara quines són les desigualtats socials que impedeixen l'accés a les noves tecnologies de determinades persones. Podem dir que actualment la bretxa digital se situa també en les condicions d'accés i en la qualitat d'ús que la ciutadania fa de les TIC. L'ús, si hi ha accés, depèn de la capacitat econòmica, i del coneixement i la competència digital que tinguin les persones.

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

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

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

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

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

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

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

La reducció de l'atur, una prioritat

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

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

És per això que 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 feina que assegurï 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 continuarà reclamant 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.

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

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

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

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

- L'atur, que afecta el jovent més que a qualsevol col·lectiu. A Catalunya, les persones de 16 a 24 anys presenten una taxa d'atur superior al 26%.
- La temporalitat dels contractes dels treballadors i les treballadores joves, és a dir, el percentatge de contractacions que es fan per temps determinat. A Catalunya, la xifra se situa al voltant del 50%, quan a partir de 29 anys se situa entorn del 16%.
- La sobrequalificació pel treball fet, present arreu, ja que les empreses busquen sempre o bé treballadors i treballadores sènior o bé persones becàries de les quals poden obtenir una subvenció mentre les formen o, simplement, mentre les tenen treballant a la seva empresa sense cap dret. La sobrequalificació afecta un 37,9% de les persones joves, amb una diferència de 3 punts entre homes i dones, i es posa com una problemàtica greu perquè vol dir que no es valora el temps i els diners que les i els joves han invertit a la seva formació, sigui del tipus que sigui.

- La parcialitat del temps de treball és una altra situació que colpeja el jovent, present en un 28% dels contractes.
- La bretxa salarial existent, si es comparen els salaris d'aquest col·lectiu amb els de la resta de la població. En el cas de les persones joves es deu sobretot a la segregació horitzontal existent a la nostra societat. És fonamental treballar en la feminització de les feines masculinitzades i viceversa.

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

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 paliatiu.

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 treballadores i els treballadors 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 treballadores i treballadors 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 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 a l'atur, es redueix la quantia de la prestació percebuda fins al seu esgotament, etc.

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

Tot i que l'any 2019 hi ha hagut més persones beneficiàries de prestacions per desocupació que el 2007, s'ha reduït el nombre de persones amb prestacions contributives i la seva despesa respecte a anys anteriors, i s'ha incrementat la xifra de persones que reben una prestació no contributiva i, per tant, s'ha incrementat el nombre de persones que reben menys ingressos.

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

Davant d'aquest panorama, la UGT de Catalunya continuarem denunciant la situació de les persones a l'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.

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

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.

L'atur de llarga durada i de molt llarga durada

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

La UGT de Catalunya reclamarà al Govern de la Generalitat de Catalunya un pla de xoc 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.

Les polítiques actives d'ocupació

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

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

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

La UGT de Catalunya fa temps que reclamem més recursos per a les polítiques actives d'ocupació, amb l'objectiu de fer front a la situació d'atur de les treballadores i els treballadors 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.

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.

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

Seguirem reclamant que les polítiques actives d'ocupació s'implementin com un servei permanent en el temps, gratuït i universal, al qual 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. I que aquestes polítiques d'ocupació es dissenyin a partir d'itineraris integrals d'orientació, requalificació professional i acompanyament en la reinserció laboral; i que s'incrementi la

inversió per al desenvolupament de les PAO fixant un percentatge del PIB equiparable als països europeus més avançats.

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.

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

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

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

Desplegament territorial dels serveis d'ocupació

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

Des del primer moment, la nostra organització va ser crítica amb diferents elements que incorporava la llei del SOC, com 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.

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

La UGT de Catalunya defensem un model basat en la concertació territorial com l'instrument de participació, diàleg i corresponsabilitat mitjançant el qual les

administracions i els agents econòmics i socials participem 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, participarem activament 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 hem 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 corresponsabilitat, 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 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 totes i tots; 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.

CAPÍTOL 4 – POLÍTIQUES FEMINISTES. APLIQUEM LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

Però aquest plantejament és erroni. En realitat, la igualtat entre dones i homes no és encara una igualtat efectiva i real, per bé que des de fa segles es reivindica aquest principi i que està plenament reconeguda la plena ciutadania de les dones. Patim les conseqüències de la construcció social basada en la divisió sexual del treball, on les dones assumeixen el treball no remunerat de l'esfera íntima, privada i poc valorada socialment, i els homes assumeixen el treball remunerat de l'esfera pública i prestigiada socialment.

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

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

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

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

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

La llei 2015 d'igualtat catalana defineix la perspectiva de gènere com “la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats”.

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

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

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

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

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

Demaneu un sistema públic i de caràcter universal adequat a les demandes de les realitats familiars actuals per fer front a les necessitats d'atenció i conciliació. Apostem també perquè el sistema es doti d'uns serveis d'atenció/educació de 0 a 3 anys i així poder establir la possibilitat de decisió de les persones usuàries entre el sistema de permisos, o sistema públic, o la combinació de tots dos. Necessitem

arribar a una conciliació corresponsable que ara com ara no existeix a la nostra societat.

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

És per tot això que el paper del sindicalisme a la nostra societat és clau per poder canviar aquest paradigma laboral i, per extensió, social. La negociació col·lectiva, la nostra gran eina per al repartiment de la riquesa, ha de servir també com a eina per fer arribar la igualtat a les taules de negociació. Les lleis així ens ho permeten, però cal també incloure la perspectiva i transversalitat de gènere en les plataformes del convenis col·lectius. Hem d'utilitzar els acords assolits en l'Acord Interprofessional Catalunya (AIC) sobre aquestes matèries i continuar aplicant les clàusules del nostre decàleg de la negociació col·lectiva.

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

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

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

La història del sindicalisme no s'entén sense la història de les dones sindicalistes, moltes vegades silenciada. Per això és de justícia que fem un treball de visibilització de la contribució de les dones ugetistes en la lluita obrera i la igualtat d'oportunitats, i no només dirigit a delegats i delegades, sinó també a la nostra afiliació i a la societat en general.

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

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

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

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

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

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

Tot i això, ha estat necessària una regulació específica amb l'entrada en vigor del RD 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes en l'ocupació, per tal de poder encarar unes polítiques d'igualtat i no discriminació efectives, tot i que ja tenim el seu desenvolupament reglamentari, que al nostre parer és de vital importància per a la seva viabilitat.

Per erradicar 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, en 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 llei d'igualtat, perquè hauria estat necessari crear la figura de la persona responsable sindical d'igualtat amb 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 permet la normativa estatal en matèria de contractes públics.

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

La realitat que viuen les dones en el mercat de treball a Catalunya en el 2020 no és gaire diferent de la que vivien anys enrere. La falta de concreció de molts aspectes a la llei d'igualtat del 2007 estatal, la manca del desplegament total de la llei catalana de 2015, l'entrada en vigor precipitada del RD 6/2019, sense desenvolupament reglamentari vinculat, juntament amb els efectes de la crisi i

afegint les polítiques neoliberals implementades i els efectes de l'aplicació de les reformes laborals, han mantingut les dones en la mateixa situació de vulnerabilitat al mercat laboral.

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

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

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

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

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

Per aquesta raó, la UGT de Catalunya ens comprometem a desenvolupar mesures i plans d'igualtat i a fomentar la figura d'agent per la igualtat en totes aquelles empreses on tinguem 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, d'erradicar 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'erradicar les discriminacions laborals que pateixen les dones i de promoure la corresponsabilitat 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 sis mesos de permís per a cadascuna de les persones progenitores.

Bretxa salarial de gènere. Cap a una llei de transparència salarial

A aquesta realitat s'afegeix la diferència entre el salari masculí i el femení en perjudici de les dones. La diferència de remuneració entre dones i homes continua sent del 23% de mitjana 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, la manca de corresponsabilitat o les discriminacions —directes o indirectes— són alguns d'aquests factors.

La negociació col·lectiva té aquí un paper determinant i, en aquest sentit, hem de posar en marxa 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.

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

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

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.

Bretxa digital de gènere

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

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

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

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

Com a conseqüència, les dones no trien estudiar disciplines relacionades amb la tecnologia, tot i representar una sortida professional amb poc atur i subocupació. La desigualtat de la dona en l'àmbit tecnològic és un fet conegut. Les dones estan infrarrepresentades en el món de la tecnologia i segueixen patint una clara discriminació social i laboral en el món tecnològic, en la digitalització i les noves tecnologies.

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

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

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

És, per tant, que estem davant d'una realitat a la que cal posar fre de forma urgent. El futur de la societat passa per l'avenç tecnològic i les dones no es poden

veure relegades a renunciar-hi o a seguir-hi tenint una posició de desavantatge respecte als homes.

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

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

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

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.

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

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

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 vetllarem perquè el que s'estableix als articles 46 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es compleixi:

"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 la representació de treballadors i treballadores, 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 denúncies en aquests supòsits i d'assetjament per raó de sexe; i promourem que les empreses es dotin d'un protocol d'actuació per protegir les persones, tal com recull l'AIC 2018-2020. 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 fer-ho d'una manera integradora, contemplant la prevenció, la formació i la sensibilització. Per això, el millor instrument d'intervenció són els /les representants de treballadors i treballadores que, amb l'ús dels seus drets i facultats, estan legalment capacitats i capacitades.

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

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

També hem de dir que les mesures que es desprenen de l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) signat per la UGT de Catalunya i que tenen un caràcter obligacional, són algunes de les eines per utilitzar en les taules de negociació. Des d'aquest Acord també hem abordat totes les àrees d'intervenció en matèria d'igualtat de gènere i no discriminació que hem d'incorporar a les taules de negociació per tal d'arribar a la igualtat efectiva i real als llocs de treball.

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 i que afecta majoritàriament, en el 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.

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

Des de la perspectiva dels drets humans, el fet que les dones siguin utilitzades com a contenidores i les seves capacitats reproductives siguin comprades, és un

acte totalment rebutjable. El dret a la integritat no pot quedar subjecte a cap tipus de contracte o acord.

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

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

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

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

CAPÍTOL 5 – OCUPACIÓ DE QUALITAT

1. Defensem el diàleg social

Diàleg social permanent

Forma part del tarannà històric de la UGT l'aposta pel diàleg i la negociació, tant per a la resolució dels conflictes com per assolir avenços en favor de la classe treballadora. La UGT de Catalunya 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 ha estat en perill com a conseqüència de les polítiques de reformes i retallades imposades per les dretes d'inspiració ultraliberal que han pretès afeblir i desequilibrar el poder de la negociació i la concertació en favor de la individualització de les relacions laborals i la unilateralitat.

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

El diàleg social permanent ha de ser un instrument per combatre l'actual situació de precarietat i desigualtat que pateix el nostre país i per establir el model de futur que necessitem. 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 de les persones, 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 per al país, però també solucions als problemes concrets dels treballadors i les treballadores 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 una de les parts, cal que estigui condicionat a l'abandonament per part dels governs de les polítiques antisocials, a la reversió de les mesures implantades als últims anys que tant mal han fet a tantes persones i famílies, minant les bases de la convivència i la cohesió social.

Marc català de relacions laborals. Consell de Relacions Laborals

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

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

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

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

Participació institucional

Tal com hem dit, la UGT de Catalunya, en tant que agent social, defensem tots els treballadors i treballadores i som representants del seu conjunt, actuant des de l'empresa en la millora de les relacions laborals, i des de la societat en la

reivindicació dels drets socials, de l'estat del benestar i els serveis públics. En aquesta segona dimensió, els nostres interlocutors són les administracions, i els nostres instruments la concertació, el diàleg social i la participació institucional.

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

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

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

D'altra banda, estableixen que la major representativitat sindical reconeguda ens atorga a la UGT de Catalunya una singular posició jurídica a efectes de participació institucional i d'acció sindical, i ens dona capacitat representativa a tots els nivells territorials per exercir representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista.

Ja fa anys que la UGT de Catalunya reclamàvem una llei de participació institucional. Finalment, i després d'un procés de diàleg, debat i concertació entre la Generalitat de Catalunya i els interlocutors socials, entre ells la nostra organització, aquest 2020, ha vist la llum el Decret Llei 9/2020, de 24 de març, pel qual es regula la participació institucional, el diàleg social permanent i la concertació social de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives a Catalunya.

Aquest Decret Llei regula el marc de la participació institucional de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya en els òrgans, entitats o empreses públiques integrats a la Generalitat de Catalunya com comissions, consells o altres òrgans col·legiats de participació amb competències en matèries laborals, socials i socioeconòmiques que afecten els interessos econòmics i socials de treballadors i treballadores i de l'empresariat. Així mateix també regula el desplegament dels àmbits de diàleg social permanent i concertació social contemplats en l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

Mitjançant aquesta norma també s'ha creat el Consell del Diàleg Social de Catalunya, òrgan col·legiat de participació institucional i permanent, de caràcter

tripartit, que ha de vetllar pel desenvolupament del diàleg i la concertació social a Catalunya, i en el qual la UGT de Catalunya hi participa de manera activa.

En aquest sentit, la participació institucional, la concertació i el diàleg social són els instruments que les organitzacions sindicals tenim per exercir aquesta defensa. I la UGT de Catalunya ha desenvolupat i desenvolupa aquest paper amb una llarga trajectòria d'intervenció en diferents àmbits de participació institucional i de concertació amb la resta d'agents socials, econòmics i administracions autonòmica, locals i supralocals, amb els objectius d'assegurar l'Estat social i democràtic i representar els interessos dels treballadors i les treballadores en la política social, sanitària, l'ensenyament, en matèria d'ocupació, seguretat social, polítiques de mercat de treball i salut laboral, entre altres.

Per tant, és imprescindible l'existència d'espais de participació, consulta, i decisió entre l'administració pública i els agents socials, així com dotar d'instruments i de mitjans als i les nostres representants institucionals per tal de garantir una participació institucional de qualitat.

Ara bé, en els últims mesos estem veient com som nomenats per molts ens públics a participar en taules, plans estratègics, pactes nacionals.... on acudim amb voluntat propositiva però on no es posen en valor ni es concreten les nostres propostes en mesures reals que ajudin a millorar la vida de la classe treballadora i del conjunt de la ciutadania.

Per això, volem posar de manifest que el valor de la UGT de Catalunya com a sindicat més representatiu i el paper institucional que representem no ens el podem jugar en espais buits de contingut que serveixin únicament perquè determinats organismes justifiquin la seva gestió.

Així mateix, reclamem la necessitat que el Govern articuli algun mecanisme de control i coordinació entre tots aquests plans i pactes per prioritzar temes i homogeneïtzar les mesures acordades.

2. Deroguem les reformes laborals

Des que es va aprovar la primera de les reformes laborals el 2010 i durant les posteriors a 2012 i següents no hem parat de repetir que eren reformes injustes, innecessàries i inútils, que lluny de crear ocupació només perseguíem la devaluació salarial i la destrucció de drets laborals, que ens mentien quan ens dèiem que eren l'única manera de sortir de la crisi i crear ocupació.

Malauradament, el temps ens ha donat la raó i les reformes no només no han creat ocupació sinó que han sigut les causants de l'actual situació de precarietat i pobresa laboral que pateix el nostre país.

Faltaven a la veritat quan asseguraven que eren equilibrades i buscaven facilitar la creació de llocs de treball i l'estabilitat en l'ocupació, la contractació indefinida i la reducció de les desigualtats. L'única cosa que garantien, i que han aconseguit, és donar més poder a l'empresari al mateix temps que afeblir més tots els treballadors i treballadores, individualment i col·lectivament.

La pèrdua notable dels drets de les treballadores i els treballadors, la part més feble de la relació laboral, en paral·lel estaven dirigides a ampliar fins a límits insospitats el poder de direcció de l'empresari perquè imposi la seva voluntat sense límits ni garanties que poguessin frenar la discrecionalitat o l'arbitrarietat empresarial.

El resultat d'això ha sigut facilitar l'acomiadament, deteriorar el marc de relacions laborals, precaritzar les condicions de treball, impedir que el dret del treball compleixi el seu paper en la vertebració de la cohesió social i territorial, més empobriment de la societat, més desigualtat social i l'increment encara més elevat de la distància que ens separa de la Unió Europea en els nivells de protecció de l'estat del benestar.

Les crisis econòmiques i les altes taxes d'atur no es poden resoldre amb reformes laborals. La crisi ha sigut l'excusa per aplicar una legislació regressiva de retallada de drets a la classe treballadora que encara avui patim.

En definitiva, les reformes laborals han degradat les condicions de treball, han augmentat la desigualtat fins a límits insospitats i instaurat la pobresa laboral.

Per això és imprescindible derogar les reformes laborals en la seva totalitat. Qualsevol reforma que no derogui les reformes laborals imposades serà una reforma incompleta. Derogar només una part de les moltes lesivitats que contenen les diferents reformes que hem hagut de patir en els últims anys és continuar amb el desequilibri i la injustícia creades en les relacions laborals. Cal tornar a la situació de partida, derogant totes les reformes que han tingut lloc des de 2010, continuant per la de 2012 i les successives. Només així podrem treballar en igualtat de condicions per constituir un nou marc laboral regulador més just i equitatiu que ens permeti acabar amb l'actual situació de precarietat i desigualtat del nostre mercat de treball i crear-ne un de nou on hi hagi oportunitats per a tothom i on tots i totes hi guanyem.

La derogació d'aquestes negatives reformes ha de constituir el punt de partida imprescindible per construir un model de relacions laborals més eficient i amb més drets per a tots els treballadors i treballadores.

3. Creació d'ocupació de qualitat i estable

Salari mínim interprofessional d'acord amb la Carta Social Europea (el 60% del salari mitjà del país)

El salari mínim interprofessional té una importància cabdal, constitueix el llindar social mínim de retribució del treball que al mateix temps estableix un terra de caràcter productiu i de mercat. D'aquesta manera no s'han de considerar admissibles les iniciatives empresarials que siguin incapaces de generar nivells de productivitat i/o valor afegit suficients per a garantir aquest mínim salarial.

El salari mínim té ja més de mig segle de vida, ja que es va introduir per primer cop a Espanya, l'any 1963. En aquell any es va fixar un SMI de 60 pessetes (0,36 euros) al dia i 1.800 pessetes (11 euros) al mes. Des de llavors, el salari mínim s'ha actualitzat cada any, excepte durant el període de 1976-1979, ja que degut a la forta inflació es va augmentar dos cops cada any i els anys 2012 i el 2014, que amb l'excusa de la crisi es va mantenir congelat.

La seva existència ha estat criticada i desprestigiada per els sectors liberals considerant-lo contraproduent i perjudicial a la creació d'ocupació. Aquest ha sigut un de tants enganys que han permès construir una societat tan desigual com la que patim.

La reivindicació d'un salari mínim interprofessional, que permeti una vida digna als treballadors i treballadores ha estat una reivindicació constant al llarg de la història de la UGT de Catalunya. En aquest sentit, vam ser els primers ja al 2007 en situar que cap salari havia d'estar per sota dels 1.000 euros, reivindicació que al llarg dels anys i com a conseqüència de la forta davallada que han patit els salaris ha anat agafant més força i s'ha estès com a reivindicació per part de diferents agents.

Fruit de la reivindicació sindical, el 2019 hem assistit a una important pujada del salari mínim, pujada de justícia, necessària però encara insuficient perquè continuava sense complir amb la recomanació de la Carta Social Europea i, per tant, vàrem seguir exigint un salari mínim de com a mínim, el 60% del salari mitjà del país.

El 2020, en el marc del diàleg social obert, la UGT i CCOO arribem a un acord amb el Govern central i les organitzacions empresarials CEOE i Cepyme per actualitzar l'SMI del 2020 en un 5,5%, situant-lo en 950 euros al mes si es perceben 14 pagues. D'aquesta manera, el salari mínim anual arriba als 13.300 euros. Es tracta d'un acord molt important, essencialment per dues raons. La primera, perquè torna a suposar un increment molt important del salari mínim després de diversos anys en què també s'ha actualitzat de manera notable: el 8%

al 2017; 4% al 2018; i 22,3% al 2019. Amb aquests increments, l'SMI ha passat de 655,2 euros al mes al 2016 als 950 pactats per al 2020, un augment brut de 294,8 euros i del 45% percentual. Si dotem aquesta evolució de perspectiva, val a dir que en els darrers quatre anys l'increment de l'SMI ha estat igual que el que va experimentar en els tretze anteriors, de 2003 a 2016, la qual cosa demostra sens dubte l'esforç realitzat.

L'augment de l'SMI afecta directament centenars de milers de treballadors i treballadores, precisament aquells amb retribucions més reduïdes, associades a pitjors condicions laborals. L'increment del salari mínim ajuda a reduir les desigualtats i la pobresa; dona suport al consum de les llars i, en conseqüència, al creixement econòmic i de l'ocupació; eleva els ingressos per cotitzacions a la Seguretat Social i per IRPF; i genera incentius positius per a les activitats més inversores i que es basen en les fonts de creixement més productives i de futur (TIC, R+D+I, societat de la informació, etc.), alhora que resta atractiu a les activitats d'escassa productivitat i baix valor afegit que només basen les seves competitivitat en una carrera a la baixa dels costos laborals.

Tot i aquesta nova pujada, encara continua sense complir-se la recomanació de l'OIT. El criteri que el salari mínim ha de ser del 60% del salari mitjà del país és el criteri que la UGT reivindicuem des de fa anys, perquè respon a la voluntat d'evitar que hi hagi salaris per sota del llindar de pobresa i perquè considerem que és necessari tenir un salari mínim decent per qüestió de justícia social i perquè permet millorar la capacitat adquisitiva de treballadores i treballadors amb sous baixos i, per tant, la seva capacitat de consum, que repercuteix favorablement sobre l'activitat econòmica (així ho determina un estudi de l'OIT, 2013).

Quan parlem de salari mitjà cal tenir en compte que per a alguns territoris el salari mitjà d'Espanya està per sota del territori. La UGT de Catalunya creiem que l'SMI no té en compte les diferències de cost de vida existents en els diferents territoris, fet que comporta perjudicis sobre els drets de les persones que viuen en territoris on el nivell de vida és més alt, i sobre la pròpia economia d'aquest territori, com és el cas de Catalunya. Per això, la UGT de Catalunya reclamem que el 60% del salari mitjà del país per al càlcul de l'SMI pugui ser calculat també territorialment per a aquells territoris on el salari mitjà sigui més alt que l'estatal. D'aquesta manera, aconseguiríem un salari mínim estatal que no perjudicés aquelles comunitats amb un salari mitjà inferior a l'estatal ni a aquelles que el tenen superior, impedit així discriminacions pel fet de treballar en un territori o altre.

Mentre no arribin aquestes modificacions, la UGT de Catalunya veiem positiu impulsar a Catalunya l'establiment d'un salari de referència que permeti incrementar el salari mínim interprofessional aprovat pel Govern d'Espanya, i l'adeqüi a la realitat social i econòmica de Catalunya.

Una via per a la consecució d'aquest SMR ha de ser mitjançant la seva aplicació a la contractació pública.

Acabem amb les ofertes de treball opaques i fraudulentas

La creació d'ocupació que s'ha produït als últims anys ha vingut de la mà de la precarietat; l'atur baixa i les males condicions de treball augmenten de manera imparable. 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 de misèria 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. I els mecanismes d'intermediació laboral són clarament opacs, ja que no inclouen els elements bàsics d'informació per a les persones aturades.

Denunciem l'opacitat dels mecanismes d'intermediació i la falta de control sobre les ofertes de treball que es publiquen en portals telemàtics: no inclouen els elements bàsics per a la informació de les persones candidates, juguen a l'opacitat en un mercat de treball amb molta gent disposada a treballar, augmenten l'angoixa de la possible persona candidata perquè no té clar a quina i en quines condicions es presenta a una oferta.

Exigim la regulació i la transparència de les ofertes de feina amb uns mínims requisits que incloguin: salari, contractació, horari, experiència i formació, i en què no aparegui cap signe de discriminació per raó de sexe.

Les empreses multiservei: les empreses de serveis integrals són ETT. Acabem amb l'explotació laboral de les empreses multiservei

Durant els últims anys les empreses multiservei han augmentat en nombre d'empreses i persones contractades de forma espectacular, milers de treballadors i treballadores han deixat de ser contractades per una empresa principal per passar a ser contractades mitjançant aquest tipus d'empreses amb pitjors salaris, pitjors jornades i pitjors condicions socials.

El desenvolupament de les empreses multiservei va començar en paral·lel a la recessió del sector de les empreses de treball temporal. La principal explicació es troba en la regulació d'aquest sector enfront de la desregulació de les empreses multiservei. La contractació a través d'ETT va deixar de ser rendible quan les

empreses client es van veure obligades a pagar als treballadors i treballadores cedides els mateixos salaris que estaven pagant al seu propi personal, a conseqüència de l'equiparació salarial i de drets que va introduir la regulació de les ETT. Arran d'això, de la mà, en molts casos, de grans ETT, va néixer la figura de les empreses multiservei, amb l'únic objectiu d'eludir la normativa de les empreses de treball temporal.

La subcontractació a través de les empreses multiservei permet pagar un salari molt més baix que el que correspondria a un treballador o treballadora de l'empresa, generalment el salari mínim interprofessional, i sense cap mena de subjecció al conveni corresponent a l'empresa.

Les empreses multiservei, que pertanyen generalment a grans empreses constructores, companyies de seguretat privada, hostaleria i entitats especialitzades en gestió de recursos humans, s'estan aprofitant, per tant, del mateix mercat en el qual estaven actuant les ETT i del buit legal que hi ha amb relació a la seva activitat, fomentant la temporalitat i la degradació de les condicions laborals de les treballadores i treballadors.

Posteriorment, la reforma laboral de 2012 va portar amb ella la prioritat aplicativa del conveni d'empresa, la qual cosa ha permès la multiplicació d'aquest tipus d'empresa i la proliferació de convenis d'empreses multiservei que degraden les condicions laborals dels treballadors i les treballadores, allunyant-les de les millores obtingudes després d'anys de negociació de convenis sectorials forts i consolidats.

Possiblement, estem davant dels treballadors i les treballadores amb més precarietat del mercat laboral. En general, es tracta de treballadores i treballadors que treballen a ritmes de feina molt alts, amb contractes temporals i/o a temps parcial, amb una elevada exposició a patir accidents de treball i malalties professionals i amb unes retribucions que voregen l'SMI.

A diferència dels treballadors i treballadores de les empreses de treball temporal, realitzen generalment una activitat de caràcter permanent i sense gaudir de les condicions econòmiques i laborals de les treballadores i treballadors de l'empresa principal.

Es troben triplement discriminats: respecte de l'empresa principal, respecte al personal de les empreses de serveis especialitzades i entre les que tenen conveni propi i les que no.

A més, ateses les seves característiques, és molt difícil articular l'acció sindical en aquest tipus d'empresa.

Davant d'això continuem reivindicant que a igual feina, igual salari. Cal posar fi a l'explotació laboral de les empreses multiservei, posant fi a la impunitat legal de què les dota l'ET i els buits legals. És imprescindible acabar amb la prioritat aplicativa del conveni d'empresa davant del de sector (art. 84 ET), modificar l'article 42 ET de manera que es prohibeixi la subcontractació d'activitats principals d'empresa i obligar per llei que les empreses multiservei apliquin les condicions de treball estipulades en el conveni col·lectiu d'activitat del sector per al qual treballin.

Falses cooperatives de treball associat

Una altra fórmula utilitzada per a la no aplicació dels convenis sectorials ha sigut la utilització de les falses cooperatives de treball associat. Els últims anys hem assistit a la proliferació per part de les empreses, sobretot del sector carni, de l'ús fraudulent de la figura de les cooperatives de treball associat, amb la creació de cooperatives amb socis treballadors que no són socis però sí treballadors i associats sense un vincle societari real, sinó laboral.

A aquests "falsos autònoms" se'ls explota laboralment, tenen jornades laborals molt llargues i cobren sous mínims, ja que no se'ls hi aplica el conveni col·lectiu de sector.

Aquesta fórmula suposa un frau i una via per a la desregularització i la precarització de les condicions laborals dels treballadors i les treballadores. És tracta d'una fórmula que s'utilitza per no aplicar els convenis col·lectius sectorials i amb l'únic objectiu d'abaratir costos a costa del salari i condicions socials de les treballadores i els treballadors.

Un cas flagrant d'aquesta mala praxis empresarial es l'ús fraudulent de les cooperatives de treball associat al sector carni català i l'explotació laboral que suposa.

Des de la UGT de Catalunya portem anys denunciant i exigim que s'acabin aquestes males praxis empresarials i això ha donat lloc a la regularització de milers treballadores i treballadors que han legalitzat la seva situació i millorat les seves condicions de treball de manera substancial.

Però cal seguir avançant per acabar amb l'explotació laboral que suposen les falses cooperatives i és per això que requerim el compromís per part de les empreses usuàries, signants del conveni estatal de sector, que respectin el compromís de treballar per reduir la contractació de les cooperatives amb l'objectiu de donar estabilitat al sector; obligar a les cooperatives de treball associat a l'aplicació del conveni de sector de referència i un canvi normatiu que acoti d'una manera clara i eficient el funcionament d'aquestes falses cooperatives.

Empreses de treball temporal

El Reglament de les ETT que es va aprovar el 2015 va culminar un dels objectius que el Govern del PP ja va introduir en la reforma laboral del 2012 —i posteriorment en la Llei 18/2014— de potenciar les empreses privades de treball temporal, en perjudici dels serveis públics d'ocupació i els drets dels treballadors i treballadores.

Aquesta modificació va insistir en el propòsit de facilitar, de manera desmesurada, l'expansió de les empreses de treball temporal, suprimint garanties per a la seva constitució (autorització administrativa única i no necessitat de pròrrogues o renovacions) i va deixar de costat la millora en la protecció i defensa dels drets de treballadors i treballadores posats a disposició per aquest tipus d'empreses.

Des d'UGT, reiterem la nostra oposició davant aquelles reformes que han permès una extensió capritxosa del camp d'actuació de les ETT i la desregulació del seu règim jurídic, tot això, en perjudici dels serveis públics i els drets fonamentals dels treballadors i treballadores.

Les ETT van nàixer amb la finalitat de posar a disposició de les empreses treballadors i treballadores per cobrir llocs de treball de manera temporal, però la realitat és que la utilització d'aquest tipus d'empreses per part de les empreses és cada vegada més gran i ha donat lloc al fet que el recurs de les ETT no s'utilitzi només per cobrir necessitats puntuals i temporals, sinó per cobrir llocs de treball estructurals que s'haurien de cobrir amb contractes indefinits.

La UGT de Catalunya instem a una nova regulació de les ETT que impedeixi que puguin actuar com a agències de col·locació, així com mecanismes legals que impedeixin l'ús fraudulent d'aquest tipus d'empreses per part de les empreses usuàries.

Economia de plataformes

L'evolució constant de les tecnologies digitals ha generat nous models de negoci on grans grups inversors han posat el focus d'interès per obtenir rendibilitat ràpidament. A través de plataformes digitals o altres instruments tecnològics d'igual naturalesa es creen nous (sub)mercats que atrapen treballadors i treballadores, i nous models d'empreses, les empreses o plataformes digitals dintre d'una nova economia, la *gig economy*.

La utilització de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) dificulten la detecció de males praxis laborals que precaritzen les condicions laborals de milers de treballadors i treballadores i van en la direcció contrària al compliment

de l'Agenda 2030, sobretot del seu Objectiu 8 de treball digne i creixement econòmic.

Falsa economia col·laborativa i diferents formes de gig economy

Són nombroses les empreses que estan aprofitant la denominació d'economia col·laborativa per ocultar realment activitats econòmiques que externalitzen els costos de les relacions laborals i el risc de la seva activitat mitjançant falsos autònoms, freelance, subcontractació per tasques, etc.

És complex definir l'economia col·laborativa, però una de les definicions doctrinals més acceptades és la formulada per Botsman i Rogers, segons la qual és un "sistema econòmic basat en l'ús compartit de béns o serveis infrautilitzats, de manera gratuïta o mitjançant un preu, directament per particulars". El mitjà a través del qual es faci pot ser físic, com un tauler d'anuncis, o a través d'una plataforma, però les característiques fonamentals són l'ús compartit de béns o serveis infrautilitzats, i que ho fan particulars. Encara que cobrar no és determinant, és clar que els altres dos requisits no els compleixen la immensa majoria de plataformes digitals que s'autodenominen *col·laboratives*.

Durant el propers anys és imprescindible abordar aquesta situació a través d'una taula de diàleg social. El Govern de l'Estat ha de prendre mesures legislatives urgents per delimitar clarament el treball per compte d'altri del treball per compte propi, d'acord amb les conclusions de les actuacions de l'autoritat laboral i d'inclusió dels nous indicis de laboralitat típics d'aquesta *gig economy*; el paper de la plataforma com a mitjà de producció, la publicitat i l'exclusivitat de la marca, o els límits dels treballadors i treballadores de créixer com a autònoms fora de la mateixa plataforma. S'han d'establir mecanismes de control que garanteixin el compliment de la normativa laboral, mercantil i tributària, reforçant la Inspecció de Treball que ha tingut un paper determinant en la lluita contra aquest frau i l'explotació laboral malgrat comptar amb escassos mitjans.

Respecte a les activitats que depenen de llicències administratives, exigim a les administracions públiques que regulin la seva concessió i transferència de forma responsable i tenint en compte totes les parts implicades, especialment les treballadores i treballadors.

- Pel que fa al sector VTC (lloguer de vehicles sense conductor) exigim la tramitació per la via d'urgència d'un projecte de llei integral per a aquest servei públic, que reguli tant les condicions del taxi com les de les VTC. La UGT de Catalunya creiem que és necessari regular el sector de forma transparent, millorant el servei a la ciutadania i eliminant la precarietat generalitzada dels treballadors i treballadores dins del transport de viatgers en vehicle de turisme.

- Quant a les llicències d'habitatges de lloguer turístic, les administracions públiques les han de regular per impedir la pujada dels lloguers d'habitatges i la gentrificació a les ciutats. Els ajuntaments han de tenir un paper fonamental en aquesta regulació.

Sobretot, en el repartiment “d'última milla” revisarem l'ús fraudulent de la figura del fals autònom. No es poden abaratir els costos laborals en forma de frau, utilitzant treballadors i treballadores autònomes acollides a una tarifa plana de 60 euros al mes, quan aquests haurien de ser treballadors i treballadores al règim general. Això no només genera precarietat i explotació laboral, sinó també infracotitzacions que danyen el nostre sistema de seguretat social, i escassa protecció i prestacions per als treballadors i treballadores. Són conceptes contra els quals lluitarem de forma incansable.

En aquest sentit, aquest mateix 2020 ha estat un any important respecte als pronunciaments judicials. Per primera vegada, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) s'ha pronunciat sobre el model laboral de les plataformes, i ha estimat el recurs presentat per la UGT de Catalunya en la defensa dels drets laborals d'un treballador de la plataforma digital de repartiment Glovo. Considera que aquest treballador és en realitat un fals autònom i, per tant, que és un treballador assalariat per la dependència en la prestació del seu servei a l'organització i sota els criteris de la plataforma, i per l'alienitat, que queda demostrada perquè el treballador no disposava de la plataforma informàtica que se suposa que és la base del negoci.

D'aquesta manera el TSJC se situa en línia amb altres tribunals superiors a l'Estat que també han considerat falsos autònoms els *riders*.

A més, per fi el mes de setembre el Tribunal Suprem s'ha pronunciat sobre el model de Glovo i també el Tribunal Suprem va fallar a favor del que la UGT defensem i ha declarat que la relació existent entre un repartidor i l'empresa té naturalesa laboral, per tant, és un fals autònom. A més, el Tribunal rebutja elevar qüestió prejudicial al Tribunal de Justícia de la Unió Europea.

Estima així el primer motiu del recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat, argumentant que, examinant les notes de dependència i alienitat, concorren elements que defineixen la relació com a pròpia d'un contracte de treball. El TS sosté que Glovo no és una mera intermediària en la contractació de serveis entre comerços i *riders*. És una empresa que presta serveis de *recaderia* i missatgeria fixant les condicions essencials per a la prestació d'aquests serveis. L'empresa també és titular dels actius essencials per a la realització de l'activitat. Els repartidors no disposen d'una organització empresarial pròpia i autònoma, ja que presten el seu servei inserits en l'organització de treball de la plataforma.

També la Inspecció de Treball ha donat d'alta en la Seguretat Social gairebé 4.000 persones per la denúncia presentada per la UGT a la forma de repartiment d'Amazon, a través de personal repartidor autònom que utilitzava el seu propi vehicle per distribuir els paquets a través d'allò que l'empresa va denominar Amazon Flex.

La UGT de Catalunya considerem que cal avançar en la negociació col·lectiva com a eina per a l'adequació de l'activitat de les plataformes digitals dins dels àmbits funcionals dels convenis sectorials.

No oblidem que també existeixen altres sectors on l'economia de plataformes s'està estenent amb rapidesa, com l'àmbit de les cures, serveis de la llar, advocats, periodistes, metges, transports, etc. Per tant, és un fenomen global al qual cal prestar molta atenció en els pròxims anys i denunciar totes aquelles situacions que precaritzen les condicions de treball i una competència deslleial que basa el seu model de negoci en l'estalvi de costos laborals i d'impostos.

Inestabilitat, precarització i flexibilitat algorítmica

La majoria de plataformes digitals treballen sota un model de divisió i externalització de tasques, aconseguint d'aquesta forma simplificar el treball i que pugui ser realitzat per persones sense necessitat de qualificació específica. En gairebé tots els casos obliguen les persones a fer-se autònomes, estalviant-se així els costos de cotització i seguretat social, així com totes les obligacions del conveni col·lectiu.

La posada a disposició dels treballadors i treballadores és pràcticament total, i en el cas que puguin triar hores de treball, ho faran dins de les opcions que la pròpia empresa ofereixi segons els seus propis criteris. Generalment no tenen jornada ni càrrega mínima de treball garantida i la remuneració és per treball realitzat i l'import l'estableix la plataforma.

L'assignació del treball es fa a través de la intel·ligència artificial, per això podem parlar de flexibilitat algorítmica, perquè és l'algorisme, sobre la base d'una programació determinada per l'empresa, el que decideix quan i quant treballes.

La valoració del treball sol recaure en els clients, que avaluen el servei i això classifica els treballadors i treballadores en funció de la puntuació. Aquesta valoració és un dels paràmetres que usa l'algorisme per premiar o penalitzar el treballador o treballadora, i el que determina la càrrega de treball que té cada persona.

El sistema està pensat per provocar una competència entre les persones que desenvolupen la feina, per la qual cosa s'incrementen els riscos laborals

d'accident laboral i malalties psicosocials, amb episodis d'estrès i *burnout*. La cobertura davant aquests riscos no l'assumeix la plataforma, sinó la treballadora o el treballador en funció de les cobertures que tingui contractades com a autònom.

La dependència del treballador o treballadora és total durant el desenvolupament de la seva feina, amb unes pautes marcades i una vigilància contínua a través de monitoratge o/i geolocalització. Per tant, haurien d'estar enquadrats en el treball per compte d'altri, sent aplicable la normativa laboral.

Davant aquest escenari, hem de denunciar la precarietat que pateixen molts treballadors i treballadores que es veuen obligats a treballar en economia submergida per a aquests sectors, i hem de ser contundents davant la reculada de les condicions de treball. No podem permetre que determinades empreses amb mitjans del segle XXI apliquin condicions de treball del segle XIX; noves formes empresarials no poden ser noves formes de precaritzar. Per tant, vigilarem que les empreses de falsa economia col·laborativa compleixin la normativa laboral, mercantil i tributària.

Tenint en compte que la negociació col·lectiva té un paper important, hem d'ampliar els àmbits funcionals dels convenis col·lectius sectorials i introduir tots els aspectes relacionats amb les noves eines digitals per regular el seu impacte en les condicions de treball.

4. Visibilitzem el precariat

La precarietat laboral ho domina tot, les reformes laborals imposades i la impunitat empresarial davant els incompliments laborals han tingut com a conseqüència directa l'extensió de la precarietat al mercat de treball. La precarietat ja no és només cosa de feines no qualificades i de sectors concrets, s'ha estès a multitud de professions i sectors que a la vista de la societat sempre han sigut feines amb aparença de bones condicions de treball.

És per això que la UGT de Catalunya ens hem proposat de fer visible el precariat per denunciar directament i obertament aquelles feines precàries que encara es desconeixen socialment.

Els treballadors i treballadores que pateixen la precarietat laboral tenen feines mal pagades, insegures, sense protecció i no poden sostenir una llar. A causa de les retallades, les polítiques d'austeritat i les reformes laborals, fa deu anys que la classe treballadora viu una precarització que va en augment.

Hi ha moltes feines que a la vista de la societat no s'identifiquen com a precàries, però que compleixen aquestes condicions. Parlem de doctorands, advocats, enginyers, mestres, periodistes, socorristes, investigadores, entre molts altres. La

UGT de Catalunya treballem per visibilitzar les situacions laborals d'aquests sectors i defensar els seus drets laborals. I, ahora, ens volem fer ressò de l'abast de la precarietat en altres sectors que ja fa anys que denunciem; és el cas de les persones que treballen al camp, en plataformes digitals, els treballadors i treballadores de la llar, del lleure, etc.

Actualment, a Catalunya, quatre de cada deu treballadors i treballadores es troben en situació de precarietat laboral.

El 23,5% de les persones assalariades a Catalunya tenen salaris baixos (entenent per salari baix el que dictamina l'OCDE). Aquest percentatge augmenta fins al 41,2% si hi afegim la població treballadora que té durant l'any contractes de curta o molt curta durada, i que, per tant, no tenen un lloc de treball estable.

Un 36,3% dels treballadors i les treballadores té salaris molt per sota de la mitjana.

Espanya s'ha convertit en un dels països més precaris d'Europa. La temporalitat a Europa és d'un 32% de mitjana, però en el cas d'Espanya, el nombre de contractes temporals arriba al 56%. Aquesta xifra és la segona pitjor de tots els països que integren la Unió Europea, només superada per Montenegro.

Si parlem dels salaris per hora del menors de trenta anys, Espanya se situa a la cua: els menors de trenta perceben menys de 9 euros l'hora, quan la mitjana europea se situa en els 12,32 euros l'hora.

El 24,7% dels contractes són a temps parcial i se supera de nou la mitjana europea, situada en el 20,3%. Encara és més significatiu, però, que a Espanya el treball a temps parcial no és desitjat i és totalment involuntari: el 61,2% del treball parcial que es fa a l'Estat és involuntari, mentre que a Europa només el 32,5% del treball a temps parcial no és desitjat.

Per canviar aquesta situació, cal fer visible el que fins ara ha sigut invisible. La UGT de Catalunya treballarem amb l'objectiu que la precarietat no s'invisibilitzi i reivindicarem la necessitat de canviar aquesta situació.

5. Llitem pels nostres drets. Acabem amb el frau i la impunitat empresarial

Vivim en una constant i perpètua falta de respecte a les lleis laborals per part de les empreses, l'incompliment d'algunes lleis s'ha convertit en una pràctica habitual en el nostre país; l'SMI, el registre de jornada, el dret a la desconexió digital i els plans d'igualtat són clars exemples d'incompliments.

La UGT de Catalunya reivindiquem i lluitem sindicalment per exigir el compliment, entre d'altres, d'aquells drets que ja tenim reconeguts per llei, però que malgrat aquest reconeixement legal, són drets que no es compleixen. Els nostres drets no es negocien, sinó que es compleixen i per això ens hem de marcar com a objectiu prioritari fer complir aquests drets.

S'ha d'acabar amb la impunitat de les empreses davant dels reiterats incompliments en matèria laboral.

Cal reforçar la inspecció de treball perquè pugui realitzar una tasca efectiva de garant del compliment de la legalitat per part de les empreses. Calen modificacions legislatives per augmentar les sancions per incompliment, les ridícules sancions per algunes infraccions, com és el cas, per exemple, del registre de jornada, fa que moltes empreses optin per arriscar-se a pagar una possible sanció en lloc d'aplicar la llei.

En el cas que una empresa sigui sancionada perquè un treballador o treballadora està treballant de manera fraudulenta, en els dos anys següents, si aquesta persona és acomiadada de manera improcedent, l'acomiadament hauria de ser declarat nul. Pagar una sanció no hauria de ser l'única conseqüència dels incompliments empresarials.

Demanarem que es publiquin els noms de les empreses que incompleixen la normativa laboral; cal visibilitzar els incompliments, sancionar-los i fer-los públics per tal d'evitar la reincidència.

La UGT de Catalunya reclamarem la creació d'una fiscalia especialitzada en drets laborals, com ja hi ha en matèria de sinistralitat laboral.

Participació sindical com a garantia de compliment

La participació i representació sindical negocia i trasllada les reivindicacions dels treballadors i treballadores als convenis col·lectius, acords i pactes per aconseguir condicions de treball dignes.

La negociació col·lectiva és l'àmbit on determinem les condicions laborals i econòmiques de milers de treballadors i treballadores i alguns dels condicionants essencials per la competitivitat i el model de producció de les empreses del nostre país. Dels resultats que s'obtinguin d'aquesta negociació dependran, en gran mesura, els que s'obtinguin en matèria de quantitat i qualitat en l'ocupació, nivell i distribució de rendes, o la garantia de la igualtat en tots els àmbits, entre moltes d'altres.

Però a més de la participació i representació, la vigilància i el control de l'aplicació i compliment als centres de treball d'allò que s'ha pactat o acordat és bàsic i essencial. Aquesta garantia de compliment només s'aconsegueix amb la participació sindical que pot oferir un sindicat com el nostre, un sindicat amb més de cent trenta anys d'història, de lluites i d'èxits.

6. La negociació col·lectiva

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

Les eines essencials del sindicalisme de classe són la negociació i la mobilització. La UGT de Catalunya es caracteritza per ser un sindicat conciliador i negociador, però també per ser un sindicat combatiu quan la via del diàleg i la negociació estan exhaurides. Davant de la imposició de les reformes laborals i de les retallades socials, les mobilitzacions al carrer han sigut la resposta sindical imprescindible.

El conveni col·lectiu és la nostra eina fonamental per lluitar contra les desigualtats i la precarietat. La correlació de forces està en un desequilibri absolut. Cal un nou marc regulador que recuperi i garanteixi el poder col·lectiu dels treballadors i treballadores a través dels seus representants, els sindicats, enfront del poder unilateral dels empresaris, que enforteixi el dret a la negociació col·lectiva en general i en particular la força vinculant dels convenis col·lectius.

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

Per això, la nostra resposta sindical consisteix a utilitzar la negociació col·lectiva com la nostra arma contra les reformes laborals, les imposicions i les retallades, 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.

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 negociats en l'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 treballadors i 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 d'àmbit català 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 treballadores, en conseqüència, tinguin més pes dins el marc català de relacions laborals.

En aquest camí també és important aconseguir la descentralització de la negociació col·lectiva estatal i 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. Cal vetllar perquè la negociació col·lectiva estatal estableixi un marc regulador comú de mínims que no impedeixi la pròpia estructuració de la negociació col·lectiva establerta en l'Acord Interprofessional de Catalunya, ni la negociació en l'àmbit sectorial autonòmic i/o provincial.

És hora de fer un pas endavant i lluitar no només per recuperar els drets arrabassats, sinó per conquerir-ne de nous. Cal acabar amb l'immobilisme patronal, amb la perpetuïtat de les retallades laborals i socials i que el conveni col·lectiu esdevingui l'eina per al repartiment de la riquesa.

Dret a vaga

Quan el diàleg i la negociació estan exhaurits cal fer un pas endavant i exercir el nostre dret a la reivindicació i la mobilització en forma de concentracions i manifestacions i acabant, en cas necessari, amb la convocatòria d'una vaga. La vaga és un dret fonamental, l'eina que li queda a la classe treballadora, aquella que es troba en una posició més vulnerable, davant els abusos dels governs i la classe empresarial.

Hi ha hagut molts intents de criminalitzar aquest dret fonamental i els treballadors i treballadores que l'exerceixen, intentant enfrontar vaguistes amb usuaris i ciutadania per desvirtuar el veritable motiu de la vaga i el seu objectiu. Durant aquests anys hem sentit molt a parlar de les conseqüències negatives que tenen les vagues per a l'economia, la ciutadania i les empreses, i molt poc dels motius pels quals es convoca una vaga, que sempre són legítims i de justícia.

S'ha intentat convèncer la classe treballadora que la vaga no serveix, que no és efectiva per aconseguir les reivindicacions, obviant que les grans conquestes laborals i socials han estat precedides pel legítim exercici del dret a vaga.

Davant de les ingerències del poder polític envers el dret a vaga intentant criminalitzar i neutralitzar aquest dret fonamental amb l'aplicació de l'article 315 del CP o establint serveis mínims abusius, cal ser contundents en la defensa d'aquest dret que ens ha permès aconseguir nous drets i paralitzar retallades i reformes.

El dret a treballar, que les organitzacions sindicals respecten plenament, no pot en cap cas emparar la imposició de serveis mínims que sobrepassin la necessitat de garantir serveis essencials, ni la consideració de serveis com a essencials que no ho són.

La UGT de Catalunya apostem pel diàleg i la negociació com a eines fonamentals per arribar acords, però no dubtarem a mobilitzar-nos i defensar els nostres drets exercint el nostre dret a la vaga quan aquestes vies quedin exhaurides.

Tribunal Laboral de Catalunya

El Tribunal Laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, va ésser creat segons el que disposa l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), acord subscrit per l'organització patronal, Foment del Treball Nacional i els sindicats, CCOO i UGT de Catalunya, el 7 de novembre de 1990.

El Tribunal Laboral de Catalunya és un sistema extrajudicial i extraadministratiu de solució de la conflictivitat laboral, configurat com un instrument de resolució de conflictes de treball la finalitat del qual és objectivar al màxim el conflicte laboral, cercant la proporció de la raó de les posicions de les parts i oferint solucions ràpides i eficaces.

La idea potencial de la creació del TLC és aconseguir la solució dels conflictes per les mateixes parts enfrontades, a través d'un procediment presidit per les organitzacions sindicals i patronal catalanes, que es regeix pels principis de rapidesa, audiència de les parts, independència, imparcialitat, oralitat, igualtat, contradicció i gratuïtat.

Per a la UGT de Catalunya, el Tribunal Laboral de Catalunya constitueix una eina essencial per a la nostra acció sindical, eina imprescindible per on han passat milers de conflictes —individuals o col·lectius— de tots els sectors i totes les empreses de Catalunya. 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 de un model que ha funcionat i s'ha consolidat els darrers anys, 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, la UGT de Catalunya vetllarem perquè el TLC es doti sempre dels recursos suficients per desenvolupar les seves funcions.

AIC i AENC

Els Acords Interprofessionals i els Acords per a l'Ocupació i la negociació col·lectiva que s'han signat, han constituït, al llarg de tots aquests anys, l'eix central de la concertació al nostre país i, per tant, de la base del marc català de relacions sociolaborals.

Aquests acords, tant els que pactem i signem a l'àmbit català com l'estatal, contribueixen a enriquir i reequilibrar unes relacions laborals tocades i desequilibrades pels efectes de les reformes laborals.

Els esforços per aconseguir signar aquests acords han permès mantenir un cert nivell de qualitat del mercat de treball català, malgrat la vigència de dues reformes laborals que han dinamitat no només el model de relacions laborals, sinó les condicions de treball de treballadors i treballadores.

La UGT de Catalunya vetllarem i exigirem el compliment d'aquests acords pel seu trasllat a la negociació col·lectiva. No oblidem que són acords obligacionals que obliguen les parts signats i que han de ser traslladats als convenis col·lectius.

La negociació col·lectiva a l'àmbit social

El paper fonamental dels sindicats més representatius a l'hora de negociar les condicions dels treballadors i treballadores de forma col·lectiva és reconegut mitjançant 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 hi ha 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 apostem per interpretar el nostre paper més enllà de la participació, com a agents indispensables per negociar les condicions de vida dels ciutadans i les ciutadanes del nostre país.

La nostra organització continuarà treballant 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

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 treballadors i 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.

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.

Decàleg de Negociació Col·lectiva

L'acció sindical i la negociació col·lectiva són les eines primordials que té el nostre sindicat per a la lluita i la consecució dels drets laborals i socials; amb elles, podem defensar els drets de les persones i lluitar per millorar les seves condicions de treball i de vida.

La UGT de Catalunya seguirem lluitant a través dels convenis col·lectius per millorar les condicions laborals, socials i econòmiques de milers de treballadors i treballadores.

Aquesta és la raó de ser del Decàleg de Negociació Col·lectiva de la UGT de Catalunya, la defensa, lluita i consecució d'avenços en les condicions de treball

mitjançant els convenis col·lectius. En ell es marquen els objectius de l'acció sindical del nostre sindicat, es fixen les línies vermelles que no traspasarem i es recullen exemples de clàusules que poden orientar i ajudar a l'hora de negociar, donant les directrius i eines necessàries als negociadors i negociadores del nostre sindicat per poder traslladar a les meses de negociació les nostres reivindicacions per tal de fer realitat la consecució de nous i millors drets per a les persones.

7. Condicions de treball

Salari dignes i repartiment de la riquesa

Un dels principals objectius de la reforma laboral de 2012 va ser la devaluació salarial. Devaluació que ha donat lloc al fet que per a milers de treballadors i treballadores tenir feina no és sinònim de tenir una vida digna. El nombre de treballadores i treballadors que tot i tenir feina es troben en situació de pobresa ha augmentat de manera substancial i inacceptable a Catalunya. Una societat avançada i democràtica no es pot permetre que més del 16% de la gent treballadora sigui pobre.

Durant l'època de crisi vàrem assistir a una devaluació salarial espectacular, però quan l'economia va començar a reactivar-se, els salaris no van començar a recuperar-se. El 2017 va ser el quart any consecutiu en què l'economia va créixer al nostre país per sobre del 3%, el 2018 va continuar la senda de creixement i el 2019, tot i l'alentiment de l'economia el creixement ha continuat, però les preguntes que ens hem de fer són: on ha anat la riquesa creada aquests últims anys? Per què part d'aquesta riquesa no s'ha traslladat als salaris? Per què els salaris han continuat perdent poder adquisitiu tot i l'evolució positiva de l'economia? Si van baixar durant el període de recessió, per què no han pujat durant el període de bonança? Per què hi ha una part de la població que cada vegada és més rica i una altra que cada vegada és més pobre? Per què som el país on més han crescut les desigualtats en els últims anys? La resposta a aquestes preguntes és ben senzilla: perquè totes les reformes laborals operades pel govern del PP tenien com a objectiu principal la devaluació salarial, i que aquesta es perpetués en el temps i perquè no s'han portat a terme polítiques redistributives per corregir les desigualtats i repartir la riquesa.

Els preus pugen, el PIB creix, les empreses augmenten significativament els seus beneficis, però, els salaris continuen sense recuperar el poder adquisitiu perdut. Aquesta manca de correlació entre creixement econòmic, augment dels beneficis empresarials i evolució dels salaris, accentua la desigualtat i dona lloc a un creixement de la pobresa laboral.

Per a la UGT de Catalunya l'objectiu és clar: és construir una Catalunya més justa que garanteixi una vida digna per a tota la població, prioritzant polítiques redistributives que redueixin les desigualtats i erradiquin la pobresa.

Els salaris han d'augmentar per col·laborar amb la reducció de les desigualtats i de la pobresa i reforçar el creixement econòmic. Han de créixer per sobre de la inflació i guanyar participació sobre el repartiment de la renda, per la qual cosa, els augments salarials a nivell agregat han de ser superiors als augments de productivitat. A més, és fonamental recuperar la inclusió en els convenis de la clàusula de garantia salarial per al cas que la inflació a finals d'any sigui superior a la prevista.

Treballar menys, treballar millor i guanyar més: cap a les 32 hores setmanals

El temps de treball és una de les condicions més importants de les relacions de treball. La reducció i ordenació del mateix juguen un paper fonamental en matèria d'ocupació.

El 2019 es van celebrar el centenari de la vaga de La Canadenca, que va acabar amb la consecució de la jornada laboral de vuit hores. Un segle més tard, hem de continuar amb l'evolució lògica i fer un salt endavant, que es pot resumir en treballar millor, treballar menys i cobrar més. I l'objectiu és tan simple com fonamental: viure millor.

Ha arribat el moment de traslladar la centralitat de les nostres vides fora de la feina. Des del nostre sindicat proposem obrir un debat en profunditat al voltant de diferents reptes, com el repartiment del treball, la robotització, la igualtat i la conciliació, i l'element clau ha de ser una nova reducció de la jornada laboral, que podria ser de trenta-dues hores setmanals.

Hem d'aconseguir una flexibilitat real del mercat de treball, no només dels treballadors i treballadores que s'adaptin a les necessitats productives, sinó també de l'empresa a les nostres necessitats vitals. Poder cuidar la família o formar-nos, però també dedicar temps als nostres interessos, siguin els que siguin, i que ens permetin realitzar-nos personalment o, senzillament, ser més feliços. A més, està demostrat que les jornades extenses maten la productivitat, i millorar les possibilitats de conciliació d'homes i dones reduirà les discriminacions de gènere, especialment la bretxa salarial i el sostre de vidre.

Però reduir la jornada no serveix de res si no s'acompanya de treballar millor. Les dades són clares i refermen el nostre posicionament: a Catalunya, el 60,2% de les persones ocupades treballen més de quaranta hores a la setmana; i concretament, el 10,25% de les persones ocupades treballen més de quaranta-cinc hores a la setmana.

L'extensió de les jornades mitjançant hores extraordinàries no pagades ni compensades ha sigut una constant al nostre país. S'han realitzat milions d'hores extraordinàries per cobrir milers de llocs de treball que no s'han cobert mitjançant contractació.

La UGT de Catalunya reclamarem la reducció de la jornada laboral per llei i treballarem per arribar a acords de reducció i racionalització de les jornades per aconseguir l'objectiu de treballar menys, treballar millor i cobrar més.

Desconnexió digital

Els avenços tecnològics han canviat la nostra vida i la manera com ens relacionem. Aquests avenços també han modificat la manera com es treballa i, per tant, les relacions laborals. El telèfon mòbil i internet incideixen en la manera com es presten les relacions laborals en l'actualitat. L'existència de l'anomenada "interconnectivitat digital" és innegable i és per aquest motiu que des de la negociació col·lectiva cal garantir l'exercici del dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral.

Avui en dia, tothom, des del seu telèfon mòbil —personal o no— pot accedir als serveis de missatgeria o al correu electrònic de la feina i, per aquest motiu, exigir la desconnexió digital és tan necessària.

La gestió del temps de treball, la seva reducció i l'ordenació de la distribució de la jornada laboral tenen un paper importantíssim en matèria d'ocupació. Aquesta gestió influeix en la salut física i mental, en la conciliació de la vida laboral i personal i, també, en els drets als límits de la jornada que representa la desconnexió de la feina.

Per això, exigim que es compleixi el dret de totes les treballadores i treballadors a la desconnexió digital, per garantir el dret a ignorar les ordres fora de l'horari laboral. El que cal és garantir que fora del temps de treball el respecte al temps de descans, permisos i/o vacances sigui totalment efectiu perquè és un dret que porta massa temps essent vulnerat.

Treballem per viure, no vivim per treballar

Treballar per viure i no viure per treballar és una realitat que ens molts casos no s'està complint en l'actualitat. En ple segle XXI assistim a condicions laborals del segle XIX. La societat del segle XXI torna al concepte de treball de la societat del segle XIX: més inestabilitat, més inseguretat, més incertesa en els ingressos i més intensitat i càrrega de treball.

El mercat laboral actual demana treballadors i treballadores disponibles i disposats 24 hores al dia, 7 dies a la setmana, 365 dies a l'any. Cada dia s'exigeix més flexibilitat a favor de les empreses i es dona menys a favor del treballador o treballadora.

L'avenç tecnològic havia de portar a les nostres vides la possibilitat de treballar menys i millor, i poder dissociar el concepte de treball del de persona. Però, lluny d'això, molts dels avenços tecnològics s'han utilitzat per explotar els treballadors i les treballadores, deteriorar les seves condicions de treball i la seva salut.

La tecnologia és una increïble força alliberadora de recursos, i ben utilitzada pot comportar millores substancials en la vida de les persones, en la seva seguretat, en la seva salut i en el seu benestar.

La UGT de Catalunya creiem fermament que és possible treballar menys, treballar millor i guanyar més. És possible que el treball sigui el dret que ens permeti viure i no l'obligació que ens impedeix tenir una vida digna.

Cal reduir les jornades, repartir la feina i utilitzar els avenços tecnològics per poder treballar menys i millor. Treballadores i treballadors hem de tenir l'oportunitat de poder gaudir de la nostra vida personal, familiar, intel·lectual i lúdica.

El repartiment real de la 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 i treballadores 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. Sí 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 i treballadores.

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 de bon tros, sinó incrementar els seus guanys a costa de reduir els salaris de treballadors i 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, reduir 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 considerem 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 empreses al nostre país. Cal, amb caràcter general, un redimensionament de les 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.

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 va 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 escombraria 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 indefinits, formació en el lloc de treball, retribució digna perquè els professionals no marxïn, conciliació de la vida laboral i social de les treballadores i 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.

La flexibilitat serà negociada o no serà

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 a treballadors i treballadores. 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, treballadores i treballadors també han de gaudir d'un marge de flexibilitat que els permeti tant formar-se com conciliar la vida familiar, personal 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.

Teletreball

La irrupció dels avenços tecnològics presenta certs avantatges per als treballadors i les treballadores que, en la mesura del possible, cal explorar i explotar, com és el cas del teletreball.

La interconnectivitat digital permet, en algunes ocupacions, "desplaçar" l'espai físic de treball a casa, permetent que es pugui treballar des de casa o des d'espais de treball compartits.

La UGT de Catalunya hem apostat sempre pel teletreball i hem estat sempre oberts i disposats a incorporar la gestió flexible compartida del temps de feina a l'empresa o centre de treball. Només amb una gestió compartida aconseguirem adequar necessitats i demandes de totes dues parts.

Amb l'aprovació, el 22 de setembre, del Reial decret llei 28/2020, que regula el treball a distància, s'obre una nova oportunitat perquè el teletreball esdevingui una eina útil i un escenari laboral idoni, per convertir-se en una oportunitat real de millora tant per a l'empresa com per a les persones treballadores que hi presten serveis.

Preservar la voluntarietat, el no aïllament, la reversió a la situació anterior, l'exercici dels drets laborals col·lectius i una avaluació dels possibles riscos laborals, serà clau per aconseguir que el teletreball funcioni.

La UGT de Catalunya vetllarem perquè aquest nou escenari quedi lliure de precarietat i utilitzarem la via de la negociació col·lectiva per aconseguir-ho.

Protocol de protecció de dades personals de les persones treballadores

El nou Reglament europeu de protecció de dades, en vigor des de maig de 2018, i la seva adaptació a l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol mitjançant la Llei Orgànica 3/2018 de protecció de dades personals i garantia de drets digitals són el nou marc normatiu de referència per a la recollida, tractament, emmagatzematge, gestió i destrucció de les dades personals de totes les persones físiques i, per tant, de tots els treballadors i treballadores. Aquest Reglament consolida sis drets per als treballadors i treballadores: dret d'informació, d'accés, de ratificació, de cancel·lació, d'oposició, de representació i d'intervenció.

En l'àmbit laboral són moltes les dades que es tracten i, per aquest motiu, i un cop més, mitjançant la negociació col·lectiva hem d'incloure, en els convenis col·lectius que negociem, protocols sobre el tractament que es fa a l'empresa d'aquestes dades, parant especial atenció a la dignitat humana i als drets fonamentals dels treballadors i treballadores, i sempre amb termes de transparència i respecte a la intimitat dels treballadors i treballadores.

Només a través del diàleg social i, per tant, del consens, hem de ser capaços de pactar aquests protocols per a l'exercici efectiu del Reglament, amb total transparència i respecte als drets de treballadores i treballadors. Només amb protocols de dades de caràcter personal, blindarem la nostra acció i evitarem la vulneració del dret a la intimitat de totes les treballadores i treballadors.

Acabem amb l'abús de la subcontractació i l'*outsourcing*

Les relacions laborals, i sobretot les relacions econòmiques i comercials, han anat canviant de forma substancial. Abans, les grans indústries pràcticament feien tot el procés productiu, però al llarg dels anys s'ha anat instaurant l'externalització de bona part d'aquests processos, buscant l'abaratiment de costos, cosa que ha comportat l'increment de la precarietat i la desregulació laboral.

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.

L'ús i abús de la subcontractació de les empreses encobreix una minva clara i directa de les condicions laborals de les persones que hi presten serveis, ja sigui a través de les contractes o subcontractes. La subcontractació s'ha convertit ja no en una eina per a flexibilitzar la producció enfront d'estructures més rígides anteriors, sinó en un instrument per abaratir la mà d'obra, en una veritable mostra de dúmping social de la qual les empreses multiservei són un exemple rellevant.

Per al nostre sindicat, garantir les condicions laborals de les persones externalitzades o subcontractades mitjançant l'aplicació del conveni col·lectiu de sector és clau per igualar condicions i recuperar qualitat en l'ocupació.

Però també cal lluitar contra la cessió il·legal que poden comportar alguns processos d'externalització.

En les empreses on ja existeix la subcontractació, cal introduir en els convenis col·lectius clàusules de retorn a la empresa principal en cas de plantilles externalitzades, o de subrogació obligatòria en els casos de successió de contractes.

S'ha de delimitar per llei i en els convenis col·lectius quines són les activitats pròpies de l'empresa i que, per tant, no són susceptibles d'externalització; també 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.

Acabem amb la temporalitat injustificada

Contractació indefinida i a jornada completa. Continuem lluitant contra el frau de la contractació temporal i parcial fraudulenta i involuntària.

La temporalitat en l'ocupació ha estat i continua sent un dels trets característics del mercat laboral espanyol. Les xifres són molt superiors als països de l'entorn europeu. Entre les causes, no sols es troba un model productiu amb forta presència d'activitats estacionals, sinó sobretot una regulació que permet l'abús de la contractació temporal i la seva utilització de manera fraudulenta, i que ha consolidat una cultura de la contractació, tant empresarial com en el sector públic,

que mostra preferència pels contractes temporals, més precaris, enfront de l'ocupació de qualitat.

La parcialitat, en canvi, és un fenomen d'arrelament molt més recent que comença a la segona meitat dels anys 2000 i es veu fortament impulsat per la reforma laboral de 2012. Amb valors també llunyans a la mitjana europea, la seva característica distintiva és el caràcter involuntari que té a Espanya aquesta ocupació a jornada parcial.

La contractació temporal no ha parat de créixer els últims anys, el 86,64% de la contractació realitzada el 2019 va ser temporal. Augmenta la temporalitat i disminueix la durada dels contractes de durada inferior a un mes, que al 2019 han representat el 41% de la contractació.

És evident que la gran majoria de la contractació temporal al nostre país està en frau de llei, i és per això que calen mesures contundents que acabin amb aquesta situació.

És necessari recuperar la centralitat de la contractació indefinida. Establir la contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball. Per això cal definir per norma què és una feina temporal i què no ho és (l'estacionalitat no és temporal, l'activitat pròpia de l'empresa no és temporal, l'externalització de serveis no és temporal).

Exigirem l'eliminació dels incentius a la contractació temporal (no hi ha penalització del frau, les indemnitzacions dels contractes temporals són ridícules, les sancions en cas de frau per contractació temporal són molt baixes i la probabilitat que una empresa sigui descoberta en frau de llei per contractació temporal és molt baixa).

Per abordar la multitud d'incompliments en matèria de contractació és necessari reforçar el paper de la inspecció de treball dotant-la de recursos econòmics i amb més personal.

Mitjançant la negociació col·lectiva també hem de ser capaços d'establir la contractació indefinida com a fórmula prioritària, reforçar la causalitat de la contractació i atacar la temporalitat excessiva del nostre mercat de treball. Per aconseguir aquesta fita, ens caldrà negociar, d'una banda, clàusules que reforcin la causalitat de la contractació, limitant la utilització dels contractes temporals i evitar l'encadenament de contractes de durada determinada; i de l'altra, compromisos per convertir contractes temporals en indefinits, fixant percentatges mínims.

Pràctiques i beques

Qualsevol persona que estigui formant-se (o treballant), dins l'empresa ha de formar-ne legalment part, i ha de poder gaudir dels drets i deures bàsics que tenim com a classe treballadora. La relació de l'estudiant i l'empresa s'hauria d'establir per mitjà de contractes laborals des de l'inici de la seva formació, ja que per això existeixen els contractes per a la formació i l'aprenentatge.

Es dona la mateixa situació en les persones que han finalitzat els seus estudis i entren a les empreses a fer pràctiques. Entenem, com a sindicat, que aquesta situació només hauria de donar-se en casos molt específics, pels que es necessiti molta formació, atesa la seva especificitat. En cap cas hauria de ser una practica generalitzada, tal com passa avui dia i, per descomptat, aquesta relació hauria de regular-se mitjançant un contracte laboral en pràctiques.

Les condicions laborals de les persones en formació o en pràctiques haurien de regular-se dins de cada conveni, tal com es fa amb la resta de categories professionals. Pel que fa a la resta de modalitats d'aprenentatge que utilitzen convenis, cal que desapareguin, ja que només serveixen per treure'ns els drets adquirits al llarg del temps com a classe treballadora.

Fa anys que observem com s'utilitza la feina de les persones becàries (en pràctiques sense contracte) com a mà d'obra barata i, fins i tot a vegades, gratuïta. El treball de les becàries serveix perquè les empreses puguin reduir costos en la contractació de treballadors i treballadores. Aquesta situació sumeix els becaris i becàries en situacions injustes, precàries i d'explotació laboral, amb el fet afegit que no són personal laboral de l'empresa.

S'ha de regular el nombre de persones becàries que pot tenir una empresa o departament amb relació al nombre de treballadors i treballadores totals, i informar-ne a la representació legal de la plantilla, els sindicats, perquè puguin defensar pels seus drets. A més, cal que es faci un contracte indefinit, amb la categoria corresponent, a les persones que faci més d'un any que estan en una empresa amb una concatenació de contractes en pràctiques (o beques), tal com hauria de passar amb els contractes temporals. Clarament, totes les pràctiques han de ser retribuïdes, i que s'asseguri la cotització a la seguretat social quant a la protecció de l'atur.

Jubilació parcial i contracte de relleu per a tots els sectors públics i privats

L'ús de la jubilació parcial acompanyada de contracte de relleu en les condicions anteriors a les reformes de 2011 i 2013 ha demostrat al llarg del temps ser un instrument molt eficaç per a l'economia, en la mesura en què han vingut a solucionar problemes importants del mercat laboral com l'envelliment de les

plantilles i les dificultats dels joves per accedir a llocs de treball en condicions dignes i de qualitat. A més, el fet que la persona rellevada i la rellevista convisquin durant cert temps, facilita la transmissió del coneixement acumulat per la rellevada durant tota la seva carrera professional sense que es perdi.

Amb un pla d'ocupació jove sense recursos i uns contractes de formació fracassats, aprofitats per les empreses per ocupar treballadors i treballadores joves de manera precària i acomiadar més barat i augmentar la rotació en l'ocupació, el contracte de relleu és l'única via d'entrada de les persones joves al món laboral en condicions de dignitat i amb drets. Joves, que cal recordar, pateixen alts nivells de precarietat i desocupació a Catalunya.

Les reformes de 2011 i 2013 van endurir de forma substancial l'accés a la jubilació parcial amb contracte de relleu. Va establir un període de transitorietat fins a l'1 de gener de 2019. El Decret Llei 20/2018 de mesures urgents per a l'impuls de la competitivitat econòmica en el sector de la indústria i el comerç d'Espanya, aprovat el desembre de 2018, va ser una bona notícia perquè va establir en el seu article 1 la modificació del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, afegint un nou apartat a la Disposició transitòria quarta d'aquesta, per mantenir de manera transitòria la regulació anterior a la Llei 27/2011. No obstant això, aquesta nova regulació solament és utilitzable per als treballadors i treballadores d'empreses classificades com a indústria manufacturera, sempre que el treballador o treballadora sol·licitant de la jubilació parcial compleixi alguns requisits, com la "prestació de serveis que comporten rellevants esforços físics, a més d'aconseguir certes cotes d'edat, antiguitat i cotització mínima".

En data 27 d'octubre 2020, la Sala social del Tribunal Suprem ha confirmat la seva doctrina en el sentit que, quan l'interessat es va jubilar prèviament de manera parcial (amb formalització simultània de contracte de relleu de l'empresa amb un altre treballador), en la base reguladora de la pensió de jubilació han de computar-se les cotitzacions del període de treball a temps parcial elevant-les al 100%, això és, com si durant aquest període s'hagués treballat a jornada completa.

Una bona mesura, exigida per UGT durant molts anys, no pot quedar circumscrita només al sector industrial manufacturer; s'ha d'estendre a fi de multiplicar els efectes beneficiosos del contracte de relleu al conjunt de sectors que conformen la nostra economia.

Per això, la UGT de Catalunya durement a terme totes les mesures necessàries per exigir que el Govern faci extensiva la possibilitat de jubilació parcial amb contracte de relleu amb caràcter universal, incloent-hi tots els sectors públics i privats, i en les condicions anteriors a la seva reforma i amb les modificacions corresponents

de la llei de la seguretat social, per donar compliment a l'Estatut bàsic dels empleats i empleades públics (EBEP).

Reforma horària. Organitzem el temps de treball per gaudir millor del nostre temps

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 i més 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.

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.

El Pacte per a la Reforma Horària, que vam signar el juliol del 2017 junt a 110 entitats i institucions de Catalunya, té com a objectiu un pla de transició cap al 2025.

Aquet pacte va venir precedit per una fase de concertació social, d'una banda, amb la nostra participació activa a les 11 taules quadrangulars dels diferents sectors i, de l'altra, amb la participació en l'estructura de la Governança, on els agents socials i econòmics més representatius de Catalunya tenim un espai específic i diferenciat com a representants de la concertació i el diàleg social a Catalunya.

Ara i fins al 2025 queda dur a terme el pla de transició on estan previstes novament la posada en marxa de les taules quadrangulars, però aquesta vegada ja assolint mesures i accions específiques i concretes per a la consecució dels objectius de la Reforma Horària.

La nostra organització treballarà activament en aquesta fase de la Reforma Horària amb el concepte clar i ferm de poder gestionar millor el nostre temps de treball remunerat per poder gaudir de més temps personal; el temps de les persones és un bé molt apreciat i valuós.

8. Treball segur i saludable. Acabem amb la xacra de la sinistralitat laboral

La Constitució espanyola, en l'article 40.2, reconeix com un dret de la classe treballadora la seguretat a la feina. Aquest dret ha estat desenvolupat per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals. Per a la UGT de Catalunya, la promoció d'una cultura preventiva és un deure inexcusable que cal exigir.

A Catalunya hi ha moltes persones que han perdut la vida pel sol fet d'intentar guanyar-se la vida, i això no és acceptable. Any rere any, centenars de persones perden la vida a la feina, i això sense comptar totes les que la perden per una malaltia professional. El 86% de les morts actuals relacionades amb la feina són causades per malalties. En el món, al voltant de 6.500 persones moren cada dia a causa de malalties ocupacionals, en comparació amb les 1.000 per accidents mortals a la feina. Segons dades de l'OIT, cada any moren 2,78 milions de persones a causa d'accidents o malalties relacionades amb el treball (durant el 2018 han augmentat en un 14,36%).

La sinistralitat laboral a Catalunya és una xacra que ha tingut com a conseqüència la pèrdua de la vida de centenars de treballadors i treballadores. Lluny de trobar solucions per posar fi a les inacceptables dades de sinistralitat, aquestes han anat en augment any rere any.

No hi ha ocupació digna si no és segura. No hi ha dubte de la correlació entre precarietat laboral i sinistralitat laboral, per això cal afrontar la problemàtica de la sinistralitat laboral des de l'arrel, que es troba en la degradació de les condicions laborals.

El progressiu deteriorament de les condicions socials i econòmiques de la classe treballadora, unit a la falta de mesures preventives, ha provocat l'empitjorament dels riscos psicosocials a què estan exposats treballadors i treballadores. La precarietat i la inseguretat a la feina, afavorides pels canvis normatius que han erosionat els drets laborals, tenen una gran repercussió sobre la salut física i mental de treballadors i treballadores.

Malgrat aquesta situació vint-i-cinc anys després de la Llei de prevenció de riscos laborals, no podem admetre que els riscos psicosocials continuïn sense rebre atenció a les empreses. Encara és freqüent trobar empreses que no han fet l'avaluació dels riscos psicosocials, i encara menys han implantat mesures preventives. Són imprescindibles les avaluacions de riscos psicosocials a totes les

empreses i promoure les activitats preventives per minimitzar els efectes de l'estrès, l'assetjament, el *burnout* i la violència laboral.

L'aplicació i l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) indueixen a una modificació del propi disseny dels llocs de treball i introdueixen nous riscos que cal prevenir: sobrecàrrega d'informació, tant per la seva major accessibilitat, com per la seva recepció, sobrecàrrega de treball per feines urgents i no esperades comunicades per TIC, augment dels ritmes de treball i exigència en la rapidesa de les respostes, dificultats de desconnexió i dependència tecnològica per fer la feina.

Tanmateix, les TIC estan també provocant canvis, i donen lloc a noves formes d'organització del treball que generen també nous riscos. La presència de plataformes digitals en determinats sectors ja és habitual, com ara en el repartiment de menjar a domicili, el comerç electrònic i la prestació de diversos serveis personals (traducció, disseny gràfic, serveis i atenció a les persones, feines de reparacions a domicili, etc.), i genera més precarietat i desregulació de les relacions laborals, així com l'expansió de fals treball autònom. Les pressions i el constant control digital de la feina d'aquests treballadors i treballadores introdueixen uns nous riscos que s'acaben externalitzant i es transfereixen moltes vegades sobre la pròpia treballadora o treballador.

La UGT de Catalunya continuarem exigim la millora col·lectiva de les condicions de seguretat i salut a la feina. Aquest ha de ser un objectiu sindical prioritari en tant que incideix en dos drets bàsics dels treballadors i les treballadores: la seva vida i la seva salut. A més, reforça l'eficiència i el rendiment productiu, i repercuteix de manera positiva en les relacions laborals i col·lectives.

Continuem la crida pel canvi. Les consecutives reformes laborals han deixat un mercat laboral nefast, amb la pèrdua constant de drets dels treballadors i treballadores de tots els sectors, l'afebliment de la negociació col·lectiva i la justificació de la subcontractació i el treball precari a les empreses de Catalunya i de la resta del país.

La precarietat s'ha apoderat dels llocs de treball i la manca de prevenció a les empreses ha minat les condicions de treball i la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores del nostre país. Per aquests motius, la UGT reclamarem:

- Derogació de les reformes laborals
- Implicació dels governs i de les administracions sense excuses: un pla de xoc contra la sinistralitat laboral
- Urgent reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i garantia d'aplicació de les normes a les empreses. Fer lleis no serveix de res si després ningú no les compleix i ningú no les fa complir:

- Incorporació expressa de la perspectiva de gènere en la Llei de prevenció de riscos laborals;
- Modificació de l'art. 25 sobre treballadors i treballadores especialment sensibles garantint que els canvis de lloc de treball es faran seguint el principi de mobilitat funcional quan sigui possible;
- Derogació de l'art. 54 f) ET perquè les addiccions no siguin la causa d'acomiadament o sanció, sinó que es prevegi un pressupost per a un pla de reinserció del treballador/a addicte en tant que persona malalta;
- Inclusió específica en l'art. 3 LPRL de determinats col·lectius avui exclosos o insuficientment regulats: persones empleades de la llar, teletreballadors i teletreballadores, personal del sector de l'ajuda a domicili, etc.;
- Modificar l'art. 30 ET LPRL així com el seu desenvolupament reglamentari (RD 39/1997) prioritzant els serveis i mitjans propis de l'empresa enfront dels aliens en la gestió de la prevenció;
- Delimitació de l'abast i contingut de formació preventiva de l'art. 19 LPRL;
- Regular i aclarir criteris per a la qualificació dels accidents de treball i de les malalties professionals. Urgeix un criteri normatiu que determini amb objectivitat i seguretat la qualificació dels AT i EEPP. Els AT i EEPP infraqualificats quant a la gravetat inhibeixen tots els mecanismes de protecció, recerca i prevenció que estableix la normativa, a més d'alterar les estadístiques de sinistralitat laboral i permetre obtenir la prima de manera fraudulenta.
- Recuperar les inversions que mai no s'haurien d'haver perdut: a Catalunya cal constituir una veritable estratègia i establir un nou pla de Govern amb els recursos econòmics i humans necessaris per implementar i portar a terme els objectius. Considerem necessari que la recaptació de les sancions per incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals de les empreses, serveixi per dotar econòmicament activitats de prevenció de riscos laborals.
- Augment del control a les empreses: hi ha moltes empreses que continuen incomplint de manera reiterada la legislació vigent en PRL; per aquest motiu, l'autoritat laboral ha de vetllar pel compliment de la normativa i sancionar l'incompliment. La manca de recursos de la inspecció de treball es fa cada dia més palesa i per això és necessari reforçar-ne els recursos. Mentre que a l'Estat espanyol disposen d'un inspector/inspectora de treball per cada 12.200 treballadors i treballadores, la mitjana europea és gairebé la meitat.
- Agilització del sistema i protecció a les víctimes: cal que des de l'Administració es prenguin mesures urgents a aquest respecte per disminuir dràsticament aquests temps d'espera tan perniciosos per a les víctimes d'accident laboral, les seves famílies i per a la justícia en general. És fonamental la creació dels jutjats especialitzats en Sinistralitat Laboral, acció requerida i promoguda per la pròpia Fiscalia i que està pendent del dictamen del Consell General del Poder Judicial.

- Concreció d'un pla global de lluita contra les malalties professionals: és necessari adoptar mesures normatives que intensifiquin la relació entre el diagnòstic i la declaració; articular un procediment d'actualització molt més senzill i ajustat a la realitat de les coses; incorporar les malalties mentals seguint el de l'OIT, que va introduir els trastorns mentals i del comportament en la nova llista aprovada en 2010; promoure l'estudi de malalties professionals emergents, identificant-ne les causes, amb la finalitat de poder adoptar les mesures de prevenció oportunes amb l'antelació suficient; facilitar que els metges dels diferents sistemes sanitaris puguin diagnosticar aquest tipus de malalties fàcilment, dotant-los de mitjans i sistemes que els orientin a l'hora de determinar l'origen laboral de la patologia; articular un sistema que permeti acudir a l'INSS per determinar el caràcter professional d'una malaltia sense baixa mèdica (art. 3 del Reial decret 625/2014, de 18 de juliol, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control dels processos per incapacitat temporal en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seva durada).
- Acabar amb el monopoli de les mútues: cal modificar el marc normatiu de les entitats col·laboradores, així com el de la incapacitat temporal, retornant les competències de la gestió i control de les contingències comunes, als serveis regionals de salut i a l'INSS i reservant a les mútues el control exclusiu de la contingència professional, potenciant, a més la seva activitat preventiva (ara com ara molt limitada).
- Mes participació dels treballadors i treballadores en els temes preventius: cal una reforma del sistema legal per reforçar els instruments de representació i participació de la plantilla en empreses de menys de sis treballador/ores, garantint el dret a la salut i seguretat d'aquelles que, per raó de grandària d'empresa, no tenen representació sindical. Es posa així en valor una afirmació recolzada empíricament que sosté que, si hi ha representació sindical, l'acció preventiva a les empreses és més gran i millor. És necessària la creació de la figura del delegat i delegada territorial de prevenció de riscos laborals.
- Adequar les condicions de treball i la prevenció de riscos a les empreses en funció de les plantilles actuals. Envel·liment, plantilles feminitzades, immigració, intensificació del treball, càrregues i exigències, etc.: els canvis econòmics i socials dels darrers anys han afectat profundament les condicions laborals dels treballadors i les treballadores. L'empresa ha d'assumir el reptes que es plantegen adequant les avaluacions als nous riscos i fent una prevenció adaptada als nous temps. Cal vetllar pels riscos psicosocials, les càrregues de treball, adaptar les exigències dels llocs de treball a un mercat laboral cada vegada més envellit, considerar les diferències de gènere en les exposicions, les diferències culturals amb la immigració, etc.

9. La responsabilitat social de les empreses (RSE)

El retorn social de les empreses

La activitat empresarial s'aprofita de tot un ecosistema territorial que li ve donat. Els professionals que necessita han estat formats a tots els nivells amb un cost públic considerable. 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 per afavorir la activitat econòmica.

La millor manera de fer-ho són les polítiques de responsabilitat social empresarial, que està definida pel diàleg social en el document "Marc de referència de la responsabilitat social a Catalunya" del Consell de Relacions Laborals:

La RS és el compromís que assumeixen les empreses i organitzacions per fer-se responsables dels seus impactes, fomentar un desenvolupament sostenible i crear valor econòmic i social.

Es un model innovador de gestió i de millora contínua de les empreses i organitzacions, que incorpora criteris responsables en els cinc grans vectors d'impacte empresarial: bon govern, econòmic, laboral, ambiental i social.

La RS s'ha d'incorporar de forma voluntària, amb la consulta prèvia i donant resposta a les demandes dels diferents grups d'interès de l'organització (accionistes, persones treballadores, plantilla, clientela, ciutadania, proveïdors, finançadors, reguladors, agents socials, organitzacions socials...).

La RS va més enllà del compliment de les lleis i la normativa vigent aplicable, ja que aquestes són obligacions que ha de complir qualsevol empresa o organització pel fet de desenvolupar la seva activitat i, per tant, són el punt de partida sobre el qual cal desenvolupar aquestes polítiques. En aquest sentit, cal destacar la necessitat de subratllar tot allò que algunes empreses fan en aquest sentit des de fa anys i que s'hauria de reconèixer com a contribucions en el camp de la responsabilitat social.

Per anar més enllà del marc normatiu i fer veritable responsabilitat social a les empreses, s'ha d'implementar a través de la negociació col·lectiva en els convenis col·lectius, així ho acordem sindicats i patronal en l'Acord Interprofessional de Catalunya pel període 2018-2020.

En el Consell de Relacions Laborals s'han elaborat una sèrie de guies per ajudar en aquesta implementació:

- Eines de gestió de la responsabilitat social per a PIMES: per on es pot començar?
- Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social: clàusules generals i específiques.

Els Objectius de Desenvolupament Sostenible

Un dels assoliments més importants de l'Agenda 2030 ha estat entrar en el terreny de la RS, permetent que moltes empreses que ja feien responsabilitat social, ampliïn els continguts amb els ODS, una cosa fonamental perquè la utilització de recursos i els processos productius siguin sostenibles i es generi una ocupació digna.

Per tant, és una bona oportunitat per identificar una sèrie de reptes que s'haurien d'abordar per potenciar aquesta aposta compartida per aconseguir un fort compromís amb la responsabilitat social i l'Agenda 2030.

10. Sindicalitzar la contractació pública

Les administracions públiques han d'apostar per la creació d'ocupació estable, de qualitat i amb drets. La Llei de contractes del sector públic 9/2017 (LCSP) recull l'obligatorietat de respectar el marc laboral imperant (internacional, europeu, nacional...), i gràcies a la pressió de la UGT, durant la tramitació es va garantir l'aplicació del conveni col·lectiu sectorial, tenint en compte els seus costos per al càlcul del valor estimat i del preu del contracte públic, recollint en les clàusules administratives el compliment de les condicions salarials, i rebutjant com a ofertes anormalment baixes les que incompleixin els convenis col·lectius sectorials, les normes de subcontractació, les obligacions en matèria mediambiental, d'igualtat, socials, etc. A més, la LCSP recull com a condició especial d'execució del contracte, l'obligatorietat d'incloure almenys una clàusula social, garantir la seguretat i salut dels treballadors i treballadores en el lloc del treball i el compliment del conveni col·lectiu sectorial.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem estat els impulsors de la creació d'una guia de la Junta Consultiva de la Contractació Administrativa a Catalunya en la qual s'identificaran els convenis col·lectius sectorials aplicables als objectes dels contractes públics més comuns, amb la finalitat que es nomenin explícitament en els plecs de licitació. Evitem així la competència deslleial de les empreses oferents i, sobretot, les ofertes a la baixa a costa de precaritzar les condicions de treballadors i treballadores.

Amb aquesta iniciativa aconseguim, a més, revertir la prioritat aplicativa dels convenis d'empresa establerta en les reformes laborals, i evitem que entrin

empreses multiservei en les ofertes públiques, ja que totes les empreses hauran d'aplicar el cost econòmic del conveni col·lectiu sectorial.

Consolidarem el Grup de Contractació Pública de la UGT de Catalunya per continuar pressionant i vigilant tant les administracions públiques com les empreses perquè es compleixi la LCSP, donant una resposta coordinada i sindicalitzant la contractació pública. La guia sindical per una contractació pública responsable que hem elaborat, ha de ser una eina per als delegats i delegades, per als treballadors i treballadores afectats de manera directa o indirecta per aquesta mena de contractació. Vetllarem perquè les adjudicacions garanteixin un servei públic de qualitat que incorpori clàusules socials, laborals, d'igualtat, ètiques, i mediambientals per als treballadors i treballadores.

Per una contractació pública socialment responsable i amb drets laborals garantits

La contractació pública representa entre un 14 i un 20% del PIB d'un país i diu molt de la seva gent, en especial dels seus governants. 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 i d'obres és un àmbit més de l'acció sindical, i no pot ser generadora de precarietat laboral i incomplir la legislació laboral.

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 vegada 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 i dinamitzi la negociació col·lectiva que en determinats sectors depèn en gran part d'aquest tipus de contractes.

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 seus 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 proposarem 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 en les empreses que concorren a contractes públics.

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, la UGT de Catalunya apostem per una llei 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 a Catalunya. D'aquesta manera es poden fer bones polítiques industrials i de serveis que afavoreixin el teixit empresarial a Catalunya.

Els convenis col·lectius sectorials com a qualitat en la prestació dels serveis públics

La UGT de Catalunya seguim 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 farem tot el que estigui al nostre abast perquè els acords marc (i 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, i hi prevalgui la qualitat sobre el preu, tal com estableixen les directives europees i la LCSP. S'ha de garantir el respecte de les condicions laborals de treballadors i treballadores que desenvoluparan el contracte públic, mitjançant l'obligatorietat d'establir en els plecs les condicions del conveni col·lectiu sectorial aplicable, així com la garantia que els treballadors i treballadores que se subroguin en el servei conservin les condicions anteriors que siguin més favorables.

11. Treball autònom

Representar i defensar els interessos professionals, econòmics i socials de les treballadores i treballadors autònoms des de CTAC

La CTAC-Autònoms d'UGT, té com principal objectiu representar i defensar davant de les administracions públiques i privades totes les millores de caràcter consultiu i reivindicatiu per a la millora de les condicions professionals dels treballadors autònoms, autònomes i professionals.

El Consell Català del Treball Autònom de Catalunya s'ha de posar en marxa d'una manera efectiva, i ha de ser l'òrgan per prendre les decisions que adaptin els

programes a les necessitats reals del col·lectiu a través del diàleg social. Per això estem participant en la modificació de l'actual Decret de funcionament per definir clarament la composició d'aquest, els criteris i els mitjans d'acreditació de les organitzacions més representatives del treball autònom a Catalunya. En aquesta modificació no podem deixar de costat la representativitat i trajectòria de CTAC-Autònoms en la defensa dels interessos de les treballadores i treballadors autònoms i dels professionals i, per tant, defensarem la seva participació dins del Consell.

Volem un col·lectiu socialment just, igualitari i inclusiu, per això treballem en l'enfortiment del col·lectiu d'autònoms i autònomes, per millorar i introduir noves polítiques actives per a l'autoocupació, i incidim en evitar tancaments de petites activitats als nostres pobles, barris i ciutats, així com lluitem incansablement contra situacions d'abús de la mercantilització de les relacions laborals, que ens porten a tenir treballadors i treballadores autònoms precaris i falsos autònoms i autònomes.

Les nostres principals reivindicacions

Cal recordar les mesures introduïdes en la Llei de reformes urgents del treball autònom, Llei 6/2017 de 24 d'octubre, i més recentment les introduïdes en el Reial decret llei 28/2018 de 28 de desembre —aquestes últimes després d'un llarg procés de debat amb les associacions de treballadors autònoms—, han representat un bon avenç en matèria de regulació del treball autònom, després de l'aprovació del seu Estatut regulador que prové de l'any 2007, i de la Llei que regula la prestació per cessament d'activitat de l'any 2010 i que continua pendent d'una modificació que permeti la seva eficàcia protectora.

Malgrat els avenços produïts en matèria de polítiques actives, encara que aquestes centrades pràcticament en exclusiva en l'aplicació de les denominades tarifes planes de cotització a la Seguretat Social per als nous autònoms, així com en les cotitzacions i prestacions socials, la realitat és que encara estem lluny d'haver aconseguit tancar el cicle d'una veritable política eficaç per desenvolupar l'autoocupació individual, en particular en matèria de cotitzacions a la Seguretat Social, tributació i polítiques actives de foment del treball autònom.

Per això plantegem, entre altres reivindicacions:

- Cotitzacions en funció dels ingressos de forma progressiva per evitar les infracotitzacions i les sobrecotitzacions.
- Un règim d'aplicació de mesures per a la correcta definició dels conceptes deduïbles fiscals en l'IRPF per simplificar i disposar de més liquiditat.
- Polítiques de foment públic de l'autoocupació, especialment dirigit als més joves i les dones, així com a l'àmbit rural.
- Polítiques de foment per persones amb discapacitat.

- Actualització de la Llei 32/2010 que regula l'accés a la protecció per cessament d'activitat de les treballadores i treballadors autònoms.
- Elaboració d'un pla estratègic per al treball autònom en l'agenda 2020-2030.
- Modificació de la Llei de segona oportunitat perquè sigui una veritable eina que permeti els autònoms que per diverses situacions es veuen abocats al tancament de la seva activitat, tornar a intentar-lo en condicions factibles.
- Creació d'un subsidi especial.
- Desenvolupament en matèria de PRL
- Respecte als treballadors i treballadores autònomes econòmicament dependents (TRADE), és necessari revisar aquesta figura per reforçar-la de forma clara, per tal que les plataformes, bàsicament, no en facin un mal ús i un abús.

Els fals treball autònom

És cert que les formes de treball van canviant, però la legislació és clara: treballadors i treballadores per compte d'altri o per compte propi. No permetrem seguir en un mercat de treball precari, on les males pràctiques i les irregularitats d'algunes empreses pretenguin fer un ordenament jurídic a la seva mida, deixant pel camí milers de treballadores i treballadors pobres i precaris.

Darrere de l'ús de la figura del fals treballador o treballadora autònoma hi ha la intenció de l'empresa d'eludir responsabilitats directes i abaratir els costos laborals. L'efecte d'aquestes infracotitzacions és la reducció dels ingressos de la seguretat social, que tenen conseqüències socials sobre treballadors i treballadores perquè es redueixen les seves prestacions i es produeix una minva molt significativa en les seves pensions. I això provoca una retallada directa dels seus drets en matèria laboral.

També hi ha fals treball autònom sota la figura de falses cooperatives. A diferència de les societats de capital, en les cooperatives el nexa d'unió és el valor del treball, no el valor del capital. L'eix vertebrador de la societat és la participació dels treballadors i treballadores. Per aquesta causa no permetrem que hi hagi cooperatives funcionant dins un sistema societari, entre les societats personalistes i les de capital, i fent un ús fraudulent de l'enquadrament dels treballadors i treballadores.

En aquest sentit, trobem la tarifa plana, que majoritàriament ho ha fet fàcil i econòmic a les empreses d'una forma fraudulenta, i no a les mateixes persones que es volien establir amb una activitat. Per això, substituir la cotització per trams farà que aquest mal ús desaparegui.

També hi ha una figura de fals autònom permesa i no denunciada en nínxols de mercat de professionals com ara l'arquitectura, el periodisme, l'odontologia, etc.

Per lluitar contra aquesta xacra, és necessari dotar la inspecció de treball de més recursos perquè puguin disposar de més efectius per aturar en sec la mercantilització dels llocs de treball, la retallada dels drets aconseguits i la precarietat que ha envaït les relacions laborals al nostre país.

En aquest sentit, hem de celebrar la modificació de la Llei d'infraccions de l'ordre social, que sanciona amb quantitats d'entre 3.126 euros i 10.000 euros la utilització de la figura de l'autònom quan realment es tracta d'una relació laboral, així com la sentència núm. 805/2020, on el Suprem sentència que els *riders* són falsos autònoms.

12. El dret a la mobilitat segura i sostenible

Transport públic accessible a treballadors i treballadores i a la ciutadania

Des de la UGT Catalunya mantenim i mantindrem una participació molt activa respecte als temes que afecten la mobilitat de treballadores i treballadors, realitzant aportacions en tots els fòrums oberts sobre aquest tema arreu de Catalunya: Pla Director Metropolità (ATM), Pla Estratègic Metropolità de Barcelona PEMB (Ajuntament de Barcelona), Pla Metropolità de Mobilitat Urbana PMMU (AMB), Consell de Mobilitat de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (CMAMB), així com altres possibles organismes futurs de participació institucional.

Barcelona i la seva àrea metropolitana són un potent centre d'activitat econòmica, que pel que fa als treballadors i treballadores es converteix en un espai amb grans desigualtats socials, entre les quals cal ressaltar la desigualtat d'accés a una major i millor xarxa de transport públic, que apropi els ciutadans no solament als pols d'activitat comercial, sinó, sobretot als polígons industrials, que condensen en gran mesura l'activitat industrial i empresarial.

Per a la UGT Catalunya és una prioritat que la manera de fer i de governar el territori metropolità, respecte al transport públic, s'assenti en el consens, potenciant l'accessibilitat a una mobilitat modal que posi en el punt de mira els treballadors i treballadores i eviti en tot cas una desigualtat social encara més gran.

Vetllarem per mantenir la cohesió social i la qualitat de vida. Hem de ser capaços d'actuar conjuntament com a nodes d'una xarxa global, que en definitiva faci que les nostres ciutats siguin des del punt de vista de la mobilitat més amables, així com ambientalment més sostenibles.

Cal garantir el dret a la mobilitat de la ciutadania 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 sostenible, competitiu i a l'abast dels treballadors i treballadores.

Mobilitat sostenible i econòmica per a treballadors i treballadores per accedir als llocs de treball

La UGT de Catalunya apostem per la inversió en transport públic col·lectiu, per recuperar els projectes de noves línies ferroviàries orbitals i transversals, per mantenir i fomentar el transport col·lectiu com un servei públic i contra la seva privatització, i per crear una xarxa d'estacions de mercaderies als territoris. Continuarem 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 treballadores 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.

CAPÍTOL 6 – UN NOU MODEL SOCIAL, ECONÒMIC I PRODUCTIU

1. La digitalització i el futur del treball

L'efecte de la digitalització en el treball és un dels debats més actuals i una de les principals preocupacions de la UGT i dels treballadors i treballadores. Hi ha molts estudis dels seus efectes sobre l'ocupació i, encara que a vegades tenen resultats difícilment comparables, sí que es poden extreure unes conclusions comunes. La primera és que la intel·ligència artificial (IA) i la robòtica impactaran de manera directa i indirecta en milions d'ocupacions del nostre país. Els llocs de treball seran cada vegada menys rutinaris, però exigiran coneixements tecnològics més avançats.

A Catalunya, el Consell Català d'Empresa, en el marc del Pacte Nacional per a la Indústria, va encarregar un estudi sobre l'impacte laboral de la indústria 4.0 a Catalunya. El resultat era que el 35% dels llocs de treball tenen una alta probabilitat de ser automatitzats, la qual cosa suposa un impacte important de

transformació en la indústria, on es preveu una caiguda per aquest motiu d'un 3,2% de l'ocupació en l'horitzó 2030. Mentrestant, estima que hi haurà un impacte positiu en els serveis, amb un increment d'un 2%, i que es generi, en termes agregats, un creixement de l'ocupació d'un 0,7%. Això sempre que s'actui per afavorir l'impacte positiu i minimitzar-ne el negatiu.

Una altra de les conclusions compartides pels diferents estudis és que desapareixeran moltes tasques automatitzables, repetitives o no, manuals o no, els llocs de treball es transformaran i els treballadors i les treballadores hauran d'adaptar-se. Es produirà a mitjà termini una polarització del treball, en un extrem els treballs d'alta qualificació, i en l'altre els de baixa. Per això, l'estudi fa dues recomanacions molt concretes que la UGT de Catalunya compartim. Cal potenciar i millorar la formació (professional, contínua, ocupacional i reglada) per facilitar l'adaptació dels treballadors i treballadores a les noves necessitats. I a més, reconeix que hi haurà persones que inevitablement quedin expulsades del mercat de treball per no poder adaptar-se als canvis, per la qual cosa s'han d'articular mecanismes per lluitar contra la desigualtat.

Però a més, cal tenir en compte que la digitalització afecta el conjunt de la societat i l'economia, per tant, els seus efectes a la feina són globals, i ja s'estan produint també aquests mateixos símptomes en altres sectors més enllà de la indústria.

Per valorar l'impacte de la digitalització en l'ocupació cal prendre en consideració l'aplicació de les tecnologies com a eines de treball i/o com a substitució de processos, i quins són els llocs on aquestes tecnologies són més fàcilment aplicables i permeten obtenir una rendibilitat més alta a les empreses. Per això, els estudis calculen l'impacte tenint en compte els llocs de treball que tenen tasques més o menys automatitzables. Aquests llocs i perfils són els que tenen un risc més alt de desaparèixer, mentre que també es generaran altres ocupacions noves sobre la base de noves capacitats i qualificacions.

Però a més, la digitalització està permetent que en determinats treballs i models d'empresa la intel·ligència artificial estigui prenent determinades decisions de direcció sobre els mateixos treballadors i treballadores. És el cas, per exemple, dels algorismes en les plataformes, que distribueixen les comandes, els serveis o les tasques sobre la base d'una sèrie de criteris de rendiment, localització, eficàcia, valoració..., decisions programades per la mateixa empresa però executades i ordenades per la intel·ligència artificial. La UGT de Catalunya exigim que el poder de direcció i la responsabilitat de comandament no es despersonalitzi, perquè d'aquesta forma es desnaturalitzen les relacions laborals i es precaritzen deliberadament les condicions laborals.

És evident que la digitalització és un procés global, però el seu impacte sobre el treball dependrà de la situació en què estigui cada país, i en els mecanismes que

els diferents governs implementin per afavorir que aquest canvi sigui just i ordenat. Els estudis coincideixen en aquest impacte diferencial segons l'ecosistema laboral en què ens trobem. Així, al nostre país les reformes laborals han deixat un mercat de treball precaritzat, on s'han afeblit els drets dels treballadors i les treballadores i s'ha desequilibrat la negociació col·lectiva. Tenim una altíssima desocupació estructural i una precarietat i inestabilitat sistèmica del mercat laboral.

Ja tenim diverses sentències que declaren improcedents els acomiadaments treballadors i treballadores que han estat substituïts per l'automatització de processos o per màquines. Això posa de manifest la necessitat d'escometre una reforma de l'acomiadament, recuperant la causalitat d'aquests, que estigui degudament justificada, tipificada, clara i negociada amb la representació dels treballadors i treballadores. Però, a més, el debat ha d'anar molt més allà de la determinació de si un acomiadament és procedent o no quan s'insta a conseqüència de la substitució d'una persona per un robot, una màquina o un programa informàtic. Es tracta d'un marc conceptual, imposat per l'empresa, que busca l'augment de la productivitat i, a més, abaratir al màxim l'acomiadament buscant la seva qualificació com a procedent.

Per tant, en aquestes circumstàncies estem més febles per afrontar amb garanties aquesta transició cap a una economia digital i els Governos han de reaccionar immediatament. El Govern estatal ha de derogar les reformes laborals i regular les novetats del futur del treball des del diàleg social i posant en el centre treballadores i treballadors. La UGT de Catalunya considerem que la tecnologia ha d'estar al servei de les persones, per la qual cosa proposem una digitalització inclusiva i no excloent, equitativa, justa i on no deixem a ningú enrere.

Tots els estudis coincideixen que s'han de prendre mesures per aconseguir un impacte positiu de la digitalització; només si les mesures són les correctes hi haurà una relació positiva entre el progrés tecnològic en el món del treball i l'augment de l'ocupació. Així, en paral·lel a l'adopció de mesures legislatives, és obligat començar a debatre, amb caràcter urgent i prioritari, com escometre aquest període de transició tecnològica i els seus efectes sobre l'ocupació i les condicions de treball. Com articularem la formació necessària per donar ocupabilitat a la nostra força de treball, o com garantirem les rendes vitals de les persones a través d'un repartiment de la productivitat generada per les noves tecnologies. La negociació col·lectiva i el diàleg social, bipartit i tripartit, han d'escometre i pactar reformes que garanteixin, d'una banda, la competitivitat de la nostra economia, però d'una altra, el més important, la cohesió social i el futur laboral necessaris per mantenir i millorar l'estat del benestar.

2. Una política industrial per a una Catalunya industrial

Balanç del Pacte Nacional per a la Indústria (PNI)

El Pacte Nacional per a la Indústria continua sent un dels pilars fonamentals que ens ha d'ajudar a canviar el model productiu del nostre país, fent-lo més competitiu, fent una aposta decidida per la indústria que asseguri la generació de llocs de treball de qualitat i estables. Però, desgraciadament, no podem estar contents amb la dotació pressupostària ni amb l'execució de determinades línies del Pacte.

En aquest sentit, el 2020 serà un any molt important perquè serà l'últim de vigència del PNI, la qual cosa ens permetrà fer un balanç definitiu, però a més hem d'establir les bases del nou pacte que estarà vigent a partir de 2021. Fer un nou pacte requereix els acords polítics necessaris dels diferents partits perquè sigui de consens i compartit per tothom.

Però, a més, perquè compti amb el suport d'UGT, ha de posar els treballadors i treballadores en el centre de les polítiques públiques i de les línies estratègiques, i ha de dotar-se dels continguts necessaris per garantir un model industrial de futur, potent i sostenible, que sigui el motor de l'economia catalana i torni a generar ocupació de qualitat i estable. Entre altres mesures, podem destacar:

- Cal assegurar-nos que el nostre país afronta amb garanties la transició cap a la indústria 4.0 i la digitalització, i fer-ho d'una manera activa i socialment responsable, formant els treballadors i treballadores per evitar l'exclusió del mercat de treball de determinants col·lectius.
- És imprescindible desenvolupar el Pacte des del punt de vista territorial, per això s'han fet reunions de coordinació amb els diferents Pactes d'Indústria territorials. El 2020 cal intensificar aquesta labor per aconseguir que l'estructura i continguts dels diferents pactes territorials s'adeqüi al territori però també sigui compatible amb el nou Pacte.
- Exigirem al Govern un compromís més ferm de totes les conselleries implicades en el desenvolupament i implementació del Pacte. I per garantir-ne el compliment és necessari que en els comptes del Govern per a Catalunya siguem capaços de poder identificar clarament les partides pressupostàries que s'hi destinen i incrementar-les sobre la base de les necessitats de la indústria.
- Cal establir mecanismes preventius i reactius per afrontar les situacions de pèrdua de llocs de treball i, per tant, de teixit productiu. El repunt en el nombre d'ERO en la indústria el 2019 fa necessària una actuació ràpida i decidida del Consell Català d'Empresa, amb la implementació de mesures per fer front a aquesta amenaça.
- S'han de concloure durant el 2020 els treballs de les taules de la construcció i l'automoció, incorporant-hi les mesures acordades en el nou Pacte.

- Valorarem establir nous sectors estratègics sobre els quals calgui obrir taules de diàleg entre tots els agents implicats per concretar mesures. Un exemple podria ser la indústria energètica, que en els pròxims anys estarà sotmesa a un canvi de model cap a la sostenibilitat i que s'ha de fer a través d'una transició justa que garanteixi els llocs de treball, en generi de nous i tingui un equilibri territorial.

La indústria de l'automòbil de Catalunya, canvi de model per a un sector estratègic

Actualment la indústria de l'automòbil està immersa en un procés de transformació orientat a fer-lo més sostenible. Les productores de vehicles estan treballant en opcions de mobilitat, però també en la descarbonització, amb el pas dels motors de combustió als vehicles elèctrics o híbrids.

La recerca, innovació i desenvolupament d'aquestes noves tecnologies serà fonamental en aquest canvi de model, i les bateries elèctriques són un element central per afavorir la localització d'aquesta R+D+i en el territori i, per tant, del finançament del sector a Catalunya. Actualment, a Europa només es fabriquen el 6% de les bateries de cotxes elèctrics, i la Xina i Corea copen aquest mercat estratègic.

Per la UGT és fonamental una clara aposta de les administracions públiques en aquest canvi de model, per afavorir l'atracció d'aquestes inversions en R+D+i i de la producció de bateries elèctriques. Des del sindicat estem preocupats pel previsible impacte en el volum d'ocupació que comporta aquesta reconversió, per la qual cosa serem bel·ligerants en la defensa de les condicions laborals i els llocs de treball perquè aquesta transició de model productiu i tecnològic sigui socialment responsable.

3. Sector serveis

Un model turístic sostenible i competitiu

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 estable, 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 dels treballadors i les treballadores.

La UGT de Catalunya volem 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, ja que la qualitat d'aquest està directament relacionada amb la seva competitivitat i sostenibilitat.

D'altra banda, el turisme és un sector molt lligat a l'entorn on es desenvolupa i, per tant, molt vulnerable a la qualitat de l'entorn i als efectes del canvi climàtic. El territori és la base on es desenvolupa i s'alimenta l'activitat turística, per tant, cal gestionar-lo correctament, protegir-lo, conservar-lo, restaurar-lo i adequar aquestes activitats a les necessitats dels ecosistemes naturals que caracteritzen i conformen el paisatge perquè siguin activitats sostenibles i no el degradin, ja que precisament és la base que sustenta aquestes activitats turístiques. I per això és necessari preservar tots els seus elements: la cultura, la història, la biodiversitat, el patrimoni i el seu entorn com a part essencial d'una activitat turística competitiva, sostenible i de qualitat.

Atenció a les persones

Els serveis d'atenció a les persones tenen com a objectiu el benestar i la millora de la qualitat de vida de la gent, especialment cap a les persones i els col·lectius en situació de més vulnerabilitat. Aquests formen part de la xarxa de serveis socials d'atenció pública i del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya, i estan vinculats a l'educació, els serveis socials, la salut, a l'atenció de la dependència i discapacitat, etc.

Aquest sector està en creixement i està generant molta ocupació, però es fa palesa la manca de personal i la sobrecàrrega d'aquests en molts casos per poder satisfer la demanda que generen aquests serveis. Aquest fet ha comportat l'externalització de molts serveis públics a entitats privades, socials o mercantils, reduint el rol de l'administració pública al d'una planificadora, una gestora d'inversions i subcontractacions, i al desenvolupament de tasques de vigilància producte de les seves pràctiques de delegació i transferència cap a externs.

L'auge de l'externalització dels serveis d'atenció a les persones ha coincidit amb les retallades econòmiques, i ha provocat una precarització de les condicions de treball del personal que treballa en aquest sector que, a més, està altament feminitzat. I aquest fet no només ha afectat els qui treballen en aquests serveis, sinó que també ho patim tota la ciutadania pel fet de poder-ne ser, en algun moment, usuaris i usuàries.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya reclamarem al Govern de la Generalitat que reverteixi de manera immediata la situació d'infrafinançament que pateix

aquest sector i pel desplegament de les polítiques que assegurin la cobertura dels drets socials, la qualitat de l'atenció, la sostenibilitat dels serveis i la millora de les condicions laborals de les treballadores i treballadors.

A més de ser prioritaris la millora de les condicions de treball i l'increment de les plantilles, també s'ha d'intervenir en prevenció de riscos laborals per solucionar problemes derivats de les condicions de seguretat, contaminants ambientals, càrrega física o mental, riscos psicosocials i riscos derivats de l'estat de salut i de situacions d'inseguretat creades per amenaces i agressions per part de les persones usuàries.

En el model de serveis d'atenció a les persones, la UGT de Catalunya reivindicarem la universalització d'aquests serveis, com a drets fonamentals de la ciutadania, que permeti a tothom accedir-hi en igualtat d'oportunitats. I en aquesta línia, reclamarem la recuperació a l'àmbit públic dels serveis que hagin estat concertats, conveniats o contractats. La UGT de Catalunya som contraris a qualsevol privatització indirecta que provoca una dualització d'aquests serveis i ens deriva cap a un doble model d'atenció que també perjudica les persones professionals del sector que, tot i realitzar les mateixes feines, tenen salaris i condicions laborals diferents en funció de si treballen en un centres públics, concertats o privats.

En el camí per aconseguir-ho, mentre alguns d'aquests serveis estiguin externalitzats, reclamarem que la gestió d'accés a les prestacions i serveis tinguin la consideració de serveis públics essencials, gestionats directament per l'administració pública i, per tant, no externalitzables. I també, que en els requisits exigibles per accedir al règim de concert social es contempli que les entitats han de garantir al seu personal unes condicions salarials i laborals de qualitat.

4. Transició energètica

Impacte en el model social i productiu

Dins de l'estratègia Europea 2020 per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador es van aprovar un paquet de mesures sobre clima i energia fins a l'any 2020, establint així la correlació entre tres variables, reducció de gasos d'efecte hivernacle, energies renovables i eficiència energètica per als països de la UE. Posteriorment, el marc d'actuació més enllà de 2020 en matèria de clima i energia arriba fins a l'any 2030 i contempla una sèrie de metes i objectius polítics per a tota la UE durant el període 2021-2030. Per tant, queden unides de manera gairebé indissoluble aquestes obligacions a les polítiques que han de fer els Estats membres.

El règim de comerç de drets d'emissió (RCDE) és el principal instrument de la UE per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle que afecten els sectors de l'aviació i de les grans instal·lacions dels sectors elèctric i industrial, que suposen un 45% de les emissions de la UE.

Es regeixen per ella les instal·lacions de gran consum d'energia — fonamentalment centrals elèctriques i plantes industrials—, i les companyies aèries que operen en els països subscrits. Durant el 2018 (últimes dades disponibles) a Espanya, unes 1.100 instal·lacions, que suposen un 45% del total d'emissions del país, operen sota aquest sistema. D'aquestes, 121 són a Catalunya, la qual cosa suposa al voltant d'un 30% de les emissions de gasos d'efecte hivernacle.

Però també afecta altres sectors difusos no regulats per comerç de drets d'emissions com el de la construcció (edificis), l'agricultura, els residus, o el transport no aeri, establint-se una reducció d'emissions segons les condicions de cada país, corresponent a Espanya una reducció d'un 26% el 2030 respecte als nivells de 2005.

Així, el Pla Nacional Integrat d'Energia i Clima (PNIEC) d'Espanya considera que, aplicant les mesures que contempla, permetrà aconseguir el 2030 un nivell de reducció d'emissions del 23% respecte als nivells de 1990. Els sectors difusos contribueixen amb una reducció el 2030 del 39% respecte als nivells de l'any 2005, mentre que els sectors subjectes al comerç de drets d'emissió (RCDE) ho faran amb una reducció del 61% el 2030 respecte al 2005.

És indiscutible que aquesta reducció d'emissions té un impacte important en les empreses subjectes al RCDE, però també en els sectors difusos que representen pràcticament la totalitat del teixit econòmic i productiu del nostre país. La UGT hem participat de manera activa en els avantprojectes de Llei estatal i català sobre transició energètica per exigir que siguin justos amb la ciutadania, amb els treballadors i treballadores, amb els territoris i també gradual per al teixit productiu. Ha de permetre una adaptació gradual, afavorint la inversió per a la implantació de noves tecnologies que permetin avançar per generar energia neta, aconseguir un estalvi i eficiència energètica, i reduir les emissions de gasos d'efectes hivernacle per afrontar l'emergència climàtica fins a assolir la neutralitat d'emissions el 2050.

Els sectors de l'automoció i el transport estan sent, ja avui, un dels més afectats per dos dels compromisos climàtics i energètics. D'una banda, el transport consumeix el 40% de la energia al nostre país, i d'altra banda, produeix un 26% de les emissions d'efecte hivernacle. Això obliga a una ràpida reconversió sectorial cap a l'electrificació dels vehicles que està suposant una estratègia de distribució de les inversions dels grups constructors de vehicles, generalment cap

als països on hi ha les seves matrius. El sector de l'automoció és estratègic per al nostre país, per tant, exigim al Govern de la Generalitat que destini el pressupost necessari per impulsar les mesures que acordem en la Taula del Sector de la Mobilitat i l'Automoció encaminades a estabilitzar i reforçar el sector a Catalunya. Però per garantir que es continuïn fabricant vehicles a Catalunya, és necessari aconseguir atreure empreses de fabricació de bateries o de tecnologies relacionades amb l'emmagatzematge d'energia. Per això, demanem també al Govern de Catalunya i a l'estatal un esforç de consens per aconseguir atreure aquestes inversions.

D'altra banda, l'eficiència energètica també suposa una oportunitat per a sectors com la indústria de la construcció. El 20% del consum final d'energia es produeix en els edificis (residencials i serveis), i aquí hi ha un ampli marge de millora per complir els objectius compromesos amb la UE. La UGT portem anys reivindicant la necessitat d'implementar plans específics per al manteniment, conservació i actualització del patrimoni immobiliari de Catalunya que, a més, contribueixin a un canvi en el sector de la construcció, fent-lo més estable i ordenat. La rehabilitació i la restauració del parc d'habitatges existents és la primera fita que ha d'estimular-se des dels poders públics, treballant en eficiència energètica, millora de l'accessibilitat i en la seguretat. A més, és fonamental construir de manera sostenible per aconseguir edificis neutres en carboni, eficients energèticament. La UGT de Catalunya apostem per desenvolupar els acords i conclusions de la Mesa de la Indústria de la Construcció i per reprendre el Pacte Nacional per a la Renovació Urbana com a espai de trobada, diàleg i cerca d'acords i elaboració de propostes encaminats a un nou model urbà més sostenible, saludable, integrador i energèticament eficient.

Encara que els objectius climàtics i energètics s'emmarquen en un context global (europeus i estatals), localment a Catalunya la generació d'energia renovable està molt per sota de la mitjana espanyola. Segons l'Asociación de Empresas de Energías Renovables, el 2018 la generació renovable d'energia primària a Espanya va representar el 13,9%, mentre que a Catalunya, segons dades de l'ICAEN, en 2017 va ser del 8,5% (energia eòlica, fotovoltaica i altres renovables, exclosa la hidroelèctrica). És necessari que el Govern de Catalunya estableixi un marc legislatiu adient per incrementar aquest percentatge, afavorint la inversió i implantació de parcs eòlics i camps solars respectant l'equilibri territorial i mediambiental. A més, l'energia renovable surt de fonts autòctones, per la qual cosa ens ajudaran a reduir la dependència energètica de l'exterior i a fer el nostre país més competitiu.

Però a més, els poders públics han d'assegurar que l'energia generada garanteix el subministrament necessari i que sigui assequible ja que actualment, l'elevat cost al nostre país és un element de desigualtat social per a la ciutadania,

generant situacions de pobresa energètica, i suposant a més una pèrdua de competitivitat per a les empreses.

La necessitat d'aquestes noves tecnologies i instal·lacions és una oportunitat de generació d'ocupació de qualitat, a vegades en territoris on es pot contribuir a mantenir la població estable i evitar la despoblació. Així mateix, s'ha de sensibilitzar i formar els treballadors i treballadores per a aquestes noves necessitats, per poder anticipar-nos als canvis que es puguin produir.

No podem oblidar el paper de la ciutadania en aquest context de transició energètica. S'ha de facilitar i abaratir la instal·lació d'equips de generació distribuïda, convertint la ciutadania en productors i consumidors d'energia, però s'ha de fer en condicions de seguretat jurídica per evitar dubtes que desincentivin el seu ús com una alternativa viable a la reducció d'emissions, eficiència energètica i generació renovable. Finalment, el canvi en alguns hàbits de consum i la consciència "verda" de la població és determinant, perquè fer un consum més responsable redueix el consum d'energia i les emissions de gasos d'efecte hivernacle.

Infraestructures i mix energètic català. Pacte Nacional per a la Transició Energètica a Catalunya

Com ja hem dit, Catalunya es fonamenta en un model energètic basat principalment en energies fòssils, motiu pel qual presenta un alt grau de dependència exterior (creixent a partir de 2013 fins a superar el 70% el 2019), un preu fluctuant (segons el context polític) i un elevadíssim cost ambiental (contaminació, esgotament recursos naturals, canvi climàtic, salut...) i social (salut, pobresa energètica...). D'altra banda, tenir un model energètic basat en energies fòssils com el nostre, no serà competitiu, ja que no garantirà/cobrirà les necessitats de demanda futures, ni permetrà assolir els objectius compromesos amb la UE.

Per tant, és necessari que a Catalunya s'estableixi un nou model energètic que s'ha d'estendre a tots els sectors de la societat (econòmic, residencial, de mobilitat de les persones i de mercaderies...) que ha d'aportar més competitivitat, prosperitat, valor afegit i més beneficis socials (eliminar la pobresa energètica, crear ocupació...) al nostre país, i ha de ser respectuós amb l'entorn ambiental.

Estem parlant d'una transició cap a un nou model diversificat; que incrementi significativament el percentatge d'energia d'origen renovable, per complir amb els compromisos establerts; que gestioni la demanda des de dos punts: incentivant l'estalvi i incrementant l'eficiència, invertint en la incorporació de noves tecnologies sostenibles als processos d'activitat econòmica (I+D+i).

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 de conservar i incrementar les ja existents.

Som una regió mediterrània, amb un gran potencial per desenvolupar infraestructures energètiques basades en fonts autòctones d'origen renovable: parcs eòlics, plaques solars tèrmiques i fotovoltaïques... Tota aquesta infraestructura i serveis associats a ella, ha de servir per assentar les bases d'un model energètic competitiu, capaç de proporcionar energia neta en la qualitat i quantitat suficient com per cobrir la demanda futura i generar nova ocupació digna, estable i de qualitat a partir de noves oportunitats de negoci i creació i manteniment d'infraestructures sostenibles.

Catalunya ha adquirit uns compromisos en la transformació del nostre model energètic (assolir un model energètic 100% renovable a partir del Pacte Nacional per a la Transició Energètica a Catalunya) i aquesta transició tindrà conseqüències socials; per tant, com a sindicat, vetllarem per garantir que aquesta transició es tradueixi en un Pacte Social d'Estat consensuat i fruit d'un procés de concertació focalitzat en la transició justa perquè aquest procés sigui inclúsiu per al conjunt de la ciutadania, es faci en les millors condicions per als treballadors i treballadores i els territoris, sense deixar ningú enrere. Ha d'establir mesures de suport de polítiques industrials, una protecció social específica, inversions públiques per reactivar l'economia de zones afectades i facilitar l'adequació de la formació i capacitat de treballadores i treballadors.

El sindicat, d'acord amb les directives europees, considerem que el nostre país ha de desenvolupar polítiques decidides i ambicioses, però també de suport, per assolir els objectius de l'Europa 2030 reduint les emissions d'efecte hivernacle al menys un 40%; incrementar el percentatge de generació d'energia de fonts renovables fins arribar al 50% en el nostre consum final; així com incrementar l'eficiència energètica al menys un 32,5%, convertint-nos en el primer continent neutre en carboni per al 2050 amb un sistema energètic 100% renovable. 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 (24 milions de llocs de treball d'aquí al 2030, segons informe de l'OIT). Per tant, aquesta transició és una oportunitat clau perquè Catalunya sigui un país atractiu per a les inversions, competitiu, resilient als canvis i esdevingui un país capdavanter en generació d'energia renovable i en la recerca i la innovació tecnològica energètica capaç de donar els serveis necessaris a tota la activitat econòmica i societat de forma permanent.

5. L'economia circular

L'actual model econòmic ens ha portat a greus crisis econòmiques i ambientals (esgotament recursos naturals, contaminació, crisi climàtica...) agreujant els conflictes socials. Per tant, és necessari i urgent fer una transició cap a un nou model d'economia circular que estableixi noves formes de producció, i d'un consum racional que ens permeti desenvolupar-nos com a societat inclusiva, més justa i igualitària en un planeta viu i amb recursos naturals que es puguin regenerar i continuar sustentant la vida de totes les persones. Els recursos naturals són limitats i no cobriran la demanda futura (de fet, a 11 de juliol ja vam superar la capacitat de regeneració del planeta, que vol dir que ja hem consumit els recursos que el planeta és capaç de regenerar en un any) i perquè les externalitats de l'actual model econòmic no les podem seguir assumint sense comprometre el desenvolupament de la societat actual i de generacions futures.

La UGT de Catalunya és plenament conscient d'aquesta situació i l'única resposta és fer la necessària transició cap a un nou model circular que ha de comportar un canvi profund en la base de la nostra societat i a tots els nivells, ja que es tracta d'un tema transversal a totes les polítiques, inclosa la fiscal. Aquesta transició en què ja estem immersos, es donarà i s'està donant no sense esforç per totes les parts, però entenem que com a sindicat no ens n'hem de desentendre i hem de respondre a les noves necessitats, implicant-nos-hi i sent motor de canvi en aquest procés.

A Catalunya cal començar per impulsar i potenciar sectors econòmics estratègics que han de ser la base del nou model.

Des de la perspectiva de l'ocupació, aquesta transició modificarà profundament el mercat laboral, generant noves oportunitats per als treballadors i treballadores. Es crearan nous llocs de treball, també se'n destruiran i altres es transformaran. Hi haurà sectors i regions, especialment els que depenen d'indústries intensives en carbó, que es veuran més afectats que altres. Tots aquests fet generaran conflictes alhora que reptes (transformació i reconversió de grans sectors econòmics (construcció, energètic, transport...). En aquest sentit, cal dir que aquesta transició només serà efectiva si impliquem a tot el conjunt de la societat i ningú no en queda exclòs. En cas contrari, el conflicte social que es generarà endarrerirà un procés que necessitem fer amb urgència, que incrementi l'ocupació de qualitat però que alhora respecti l'entorn en el marc d'un desenvolupament més sostenible.

Per tant, la labor sindical és especialment important per anticipar-se a aquestes tendències i a l'impacte entre treballadors i treballadores:

- Sensibilització i informació social perquè son actors principals i han de ser part activa en aquesta transició cap a un canvi en els béns i la forma de consumir.

Més sensibilització i informació davant tots aquest reptes han de contribuir a estimular la demanda i la preferència de productes fabricats de forma responsable.

- Aplicació immediata de noves tecnologies ja existents i que no s'estan aplicant per manca de recursos, falta de subvencions i de desenvolupament de mecanismes de finançament públic-privat.
- Visualitzar l'economia circular com una eina potent de competitivitat empresarial i, per extensió, del territori i les economies locals, amb capacitat d'impulsar sectors emergents (provinents de noves necessitats als territoris) que són capaços de generar nova ocupació estable i de qualitat.
- Transversalitat en totes les polítiques, contribució de tots els sectors: transició cap a un model energètic eficient i economia baixa en carboni (economia que emet el mínim possible de gasos d'efecte hivernacle); nou sistema fiscal coherent substitutiu de l'actual, no complementari (atès que hi han moltes incoherències: de vegades se subvencionen dues activitats contradictòries, s'ha de penalitzar el malbaratament i d'incentivar l'aprofitament).
- Dissociar el creixement econòmic de la degradació mediambiental i la generació de residus, tal com ens estan marcant les directrius europees.
- Participar activament en la governança i la planificació d'aquestes polítiques a tots els nivells i reclamar mitjançant el diàleg social que aquesta transició s'acompanyi i generi més igualtat i més justícia social. El diàleg social ha de ser l'eina principal de consens i recerca de solucions per negociar mesures concretes de suport als territoris, sectors i indústries afectades, i a les treballadores i treballadors més vulnerables. Hem d'anticipar-nos als canvis importants.
- Capacitar els responsables sindicals, delegats i delegades i responsables de negociacions perquè puguin desenvolupar plans d'acció sindical que serveixin de suport i d'impuls per desenvolupar l'economia circular a les seves empreses.
- Figura del delegat o delegada de medi ambient a les empreses, que contribuirà de forma activa en aquesta transició cap a un nou model més sostenible.
- Els treballadors i treballadores a llarg de la seva vida professional hauran d'anar adquirint noves competències, ja que es tracta d'un procés dinàmic de transició que s'anirà nodrint de noves necessitats per ser contínuament competitiu i els sindicats, en aquest sentit, haurem d'estar a l'altura d'aquest ràpids processos de canvi per garantir l'ocupabilitat.

6. El coneixement i la innovació al servei de la societat

Reivindicar la necessitat d'inversió en el sector de recerca

La UGT de Catalunya reivindicuem un canvi de model productiu basat en una política industrial, amb més inversió en innovació, formació i coneixement.

Apostem per un model productiu més equilibrat i sostenible, que aposti pels sectors de més valor afegit i ocupació de qualitat.

En aquest sentit, reivindicuem la necessitat d'inversió en el sector de la recerca, sector que actualment no rep les inversions necessàries i en el qual els seus treballadors i treballadores es troben en situació de precarietat i sense regulació a través de conveni col·lectiu sectorial.

La recerca és un sector clau per a l'economia i la societat del país: és motor econòmic, és competitiva internacionalment, produeix progrés tecnològic, sanitari, etc. Un sector clau que es tradueix en molts llocs de treball, però que actualment té condicions molt disperses. Ara bé, l'alta temporalitat, la falta d'estabilització i la manca de sous dignes i d'incentius ha provocat un dels problemes endèmics del sector: la fuga de cervells.

La UGT de Catalunya exigirem més inversió i el compliment dels compromisos de creació d'un conveni sectorial per a la recerca. Els treballadors i les treballadores no poden esperar més.

La UGT de Catalunya apostem per un sistema en què la recerca, en els diferents centres, siguin universitaris o no, compti amb la dotació econòmica necessària per garantir la qualitat de l'ocupació dels professionals que hi treballen, així com la dotació en mitjans materials i humans que la nostra societat necessita per situar-se al capdavant de les societats més avançades en investigació i recerca.

La UGT de Catalunya hem format part activa en el Pacte per la Societat del Coneixement, pacte que va néixer a petició del govern amb la vocació de la millora del sistema de recerca, però que necessitarà un aprofundiment seriós en el moment en què els recursos econòmics necessaris per a la seva implementació estiguin disponibles. En cas contrari, com ha passat altres vegades, el pacte quedarà només per als papers.

La formació professional: recerca i innovació

El món de la formació professional aposta clarament per l'excel·lència formativa. Una mostra d'això són els centres integrats, sorgits arrel de l'obligació d'integrar els sistemes de formació professional (reglada, ocupacional i contínua).

Els centres integrats i els centres de referència han de ser el referent de la qualificació i requalificació de les persones i, per tant, han de desenvolupar programes corresponents a la formació professional inicial, cicles formatius, i a la formació professional per l'ocupació, unitats de competència i certificats de professionalitat. Un centre integrat també ha de dur a terme projectes de recerca,

innovació i desenvolupament, i fer difusió de les experiències i de les sinergies entre el territori, els sectors i les empreses.

Compra pública innovadora (CPI)

L'estratègia Europa 2020 per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador aposta per una economia basada en el coneixement i la innovació, amb un ús més eficaç dels recursos i que sigui més competitiva, amb un alt nivell d'ocupació i buscant cohesió social i territorial. La directiva 2014/24 assenyala, en el seu considerant segon, que la contractació pública té un paper clau en l'Estratègia Europa 2020.

La contractació pública innovadora és una nova manera de contractar per respondre a les necessitats que no troben solucions en els processos ordinaris. Però no només això, es tracta d'utilitzar els diners públics per comprar el que necessitem, procurant fer la despesa aconseguint una millor relació qualitat-preu per assolir els nostres objectius de millorar i satisfer les necessitats de la ciutadania potenciant la innovació i la sostenibilitat. Aquesta necessitat de millorar la relació qualitat-preu està recollida a la Llei de contractes del sector públic 9/2017.

A més, la CPI defineix de manera oberta els reptes i necessitats a solucionar i ofereix al mercat la possibilitat d'explicar com resoldre el problema, ja sigui amb solucions existents o no. Per tant, té una funció dinamitzadora de l'economia, estimulants la creació de nous mercats locals, nous productes, nous mètodes de producció o noves maneres d'organització o subministrament i prestació de serveis a les administracions públiques i a la ciutadania.

Les administracions públiques, per tant, poden posicionar-se com a tractor d'innovació del mercat i banc de proves de les seves compres en adquirir els resultats de la investigació i no pas subvencionar proves pilot que sovint troben dificultats per escalar-ne l'impacte.

Els avantatges pel mercat i la indústria són evidents, les administracions públiques poden fomentar empreses i pimes innovadores, però anant amb compte perquè aquestes empreses també promoguin els valors en matèria social, ambiental i innovadors recollits en la Llei de contractes del sector públic, ja que aprofiten el mercat públic català com a primera clientela de referència.

Però, a més, la CPI ha de tenir un paper important d'autofinançament del sistema d'innovació i recerca públic, buscant part d'aquestes solucions innovadores en els centres públics de Catalunya. Per tant, la UGT reivindicuem que no quedi circumscrita solament a les solucions del mercat, sinó que potenciï els centres

públics d'innovació i recerca i les universitats públiques, que generalment no disposen dels recursos necessaris per desenvolupar la seva labor.

7. Reequilibri i cohesió territorial

La UGT tenim clar que fer una gestió correcta del territori és essencial per garantir la seva cohesió i competitivitat. El territori és la unitat d'acció i l'eix central on es desenvolupa qualsevol activitat econòmica, per tant, cal dotar-lo d'infraestructures, serveis i activitats econòmiques suficients i adaptades al seu entorn per evitar la imparable despoblació que està patint.

Les zones rurals componen el 75% dels municipis catalans. El 2018, dotze de les quaranta-dues comarques de Catalunya van perdre població i, entre els anys 2016 i 2017, es van perdre 7.970 habitants als pobles rurals, mentre que els municipis urbans van guanyar 55.694 noves persones residents.

Aquesta despoblació es produeix per la falta d'oportunitats laborals, de serveis públics, d'infraestructures de comunicació i connexions de telecomunicacions com la fibra òptica que, a més, aprofundeix la bretxa digital existent i situa la població rural en desavantatge per adaptar-se i afrontar la imparable digitalització de la societat i de l'economia.

La comissió interdepartamental creada per la Generalitat de Catalunya l'any 2017 no té una continuïtat i, per tant, no trobarà solucions a aquesta greu problemàtica. Volem un model de desenvolupament territorial sostenible, en coherència amb el desenvolupament de l'Agència Urbana de Catalunya, amb una planificació de l'entorn d'acord a les seves característiques físiques, econòmiques, culturals i socials. Volem Plans de desenvolupament territorial integrals que planifiquin un ordenament vertebrat, equilibrat, interconnectat, amb qualitat ambiental i amb tots els serveis necessaris perquè totes les persones que en hi viuen puguin fer-ho de forma digna i decent, i evitar així la deslocalització i la despoblació.

D'altra banda, ja actualment, els territoris no reuneixen les condicions adequades (resiliència) per mantenir la seva activitat davant la nova situació climàtica. La vulnerabilitat dels serveis públics i de les activitats econòmiques davant aquest fenomen és molt elevada. El canvi climàtic és una amenaça per al benestar de les persones, el patrimoni construït, l'activitat econòmica, els sistemes urbans i els sistemes naturals. Per tant, és necessari i essencial establir plans de reactivació territorials amb diversificació d'activitats econòmiques sostenibles per a la vertebració del territori i el desenvolupament rural.

La UGT de Catalunya exigim l'articulació de mecanismes per afrontar les situacions de crisi que afecten el teixit productiu, que és estratègic per al seu arrelament al territori i que suposen, en la majoria de les ocasions, un mal

irreparable. Aquests processos s'han d'afrontar amb alternatives reals de generació de noves oportunitats i llocs de treball que estabilitzin la població evitant l'èxode de les zones rurals.

D'altra banda, la UGT de Catalunya fomentarà també la cohesió territorial, amb actuacions encaminades a establir nexes d'unió entre els seus membres mitjançant una (gestió del territori) planificació física i econòmica que respecti la seva diversitat i particularitats. Respectarà també el medi ambient i la igualtat d'oportunitats, amb objectius de millorar la competitivitat, l'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.

8. Una banca pública al servei de les persones

Des de l'inici de la crisi i l'esclat de la bombolla immobiliària, el sector financer, un dels grans responsables de la incidència de la crisi a Espanya, ha portat a terme una profunda transformació que ha tingut i continua tenint greus conseqüències per a la societat en general i per a l'ocupació en particular.

Des de 2008 s'han perdut entitats bancàries per fusions, absorcions, etc., deixant una situació d'oligopoli preocupant. A més, la reducció d'entitats ha vingut acompanyada d'una pèrdua de llocs de treball de més d'un terç, amb gairebé cent mil treballadors i treballadores menys des de 2008, i un tancament d'oficines bancàries de gairebé el 40%, amb la repercussió que això té per al servei i per a l'exclusió bancària. A això, se suma el cost que ha suposat per al contribuent el sanejament d'entitats amb diners públics.

Tot això ha passat per la inexistència d'una regulació i supervisió més exigent. Cal un sistema financer estable, més i millor regulat i, atès el seu caràcter global, el seu control ha d'exercir-se amb més rigor i sota un prisma internacional. Tot això, a través d'un correcte disseny institucional, dotat d'instruments democràtics en la gestió que garanteixin la total transparència del sistema. Per això, la UGT proposem la creació d'un mecanisme de control eficient, que impedeixi la comptabilitat creativa i l'assumpció de riscos i endeutaments excessius; l'establiment d'un sistema efectiu de regulació i supervisió, que ha de ser públic i coordinat a escala internacional, amb poder sancionador per als incompliments; incrementar la protecció i seguretat de la ciutadania enfront de les entitats financeres i marcar unes directrius per evitar l'abús. Juntament amb això, cal establir mecanismes de control que anticipin situacions de risc, de manera que els deutes privats derivats de les males pràctiques de les entitats no tornin a eixugarse amb càrrec al contribuent i, en el seu cas, garantir la devolució de tots els fons públics i garantir l'orientació de les inversions a impulsar l'economia productiva i no l'especulativa.

A més de crear aquestes mesures de control cap al sistema financer privat, la UGT reivindicuem la necessitat de crear una banca pública amb capacitat d'intervenir en el mercat financer, que estigui al servei de les persones i no del capital. D'aquesta manera s'evitaran els abusos i les actuacions especulatives del sector financer i es podrà fer front a les necessitats financeres del sector productiu i de la ciutadania, es podrà prestar un servei bancari necessari però absent en l'actualitat per a un importantíssim nombre de ciutadans i ciutadanes, acabant així amb el problema de la falta de servei a determinades zones, es crearà ocupació de qualitat i es tornarà a donar el servei que la ciutadania requereix.

9. Política d'ajuts públics a les empreses

Els pressupostos públics han de servir per dinamitzar l'activitat econòmica de les empreses, però sovint veiem com les ajudes públiques només obeeixen a finalitats empresarials i en moltes ocasions no repercuteixen en el manteniment de l'ocupació ni en la creació de llocs de treball de qualitat.

Per tenir una garantia de retorn d'aquest valor de les ajudes públiques a la societat, la UGT de Catalunya creiem que caldria demanar, a les empreses que sol·licitin acollir-se a qualsevol programa públic de finançament, una memòria sobre les polítiques de RS de l'empresa i els ODS de l'Agenda 2030.

Convé recordar que les empreses que vulguin gestionar correctament la seva responsabilitat social han de potenciar, entre altres, accions en els cinc àmbits següents: bon govern, econòmic, laboral, ambiental i social, d'acord amb el marc de referència de la responsabilitat social a Catalunya del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

S'ha d'afavorir l'accés a ajudes públiques de finançament a les empreses que siguin socialment responsables. Per exemple:

- Les que puguin acreditar bones pràctiques de RS, com pot ser tenint-les registrades en el Directori RSCat del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- Les empreses que incorporin la responsabilitat social en les seves estratègies i incloguin bones pràctiques en els diferents àmbits, especialment com a mecanisme per potenciar unes relacions laborals de més qualitat i estables.
- Les que promoguin l'RS com un conjunt de polítiques transversals que, des del nucli de la mateixa activitat empresarial, es traslladin als diferents processos i sistemes de gestió, per crear valor afegit.

Especialment sensibles són les ajudes públiques vinculades a la internacionalització. Hem d'aconseguir que la responsabilitat social es converteixi en un atribut que acompanyi les empreses catalanes en els seus processos

d'internacionalització per identificar Catalunya com un territori compromès amb la responsabilitat, la cohesió social i unes relacions laborals de qualitat.

En els pròxims anys seran particularment importants les ajudes públiques a l'automatització i la indústria 4.0, i s'hauria de demanar una memòria sobre l'impacte en l'ocupació que pot tenir la implementació de la tecnologia en l'empresa i l'acompanyament amb mesures per minimitzar-lo (formació, requalificació, recol·locació...).

Per tant, 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 i en empreses socialment responsables. 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.

CAPÍTOL 7 – JUSTÍCIA CLIMÀTICA. CAP A UNA TRANSICIÓ JUSTA

1. Afrontar l'emergència climàtica amb la creació d'ocupació estable i de qualitat

Fer front a l'actual situació d'emergència climàtica en què ens trobem és crucial per a l'interès econòmic, social i ecològic de tots els pobles del món, però també per a Catalunya, que es troba en la regió mediterrània, altament vulnerable als efectes de l'increment de temperatura. 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 i immediates centrades en la mitigació i en l'adaptació a l'escalfament global del planeta.

El canvi climàtic ja és una realitat amb evidències en el nostre entorn més immediat. El model de societat actual, basat en combustibles fòssils, desencadena l'emissió d'un nivell de gasos d'efecte hivernacle (GEH), que el nostre planeta ja no pot compensar o neutralitzar per mantenir una estabilitat i equilibri en el clima del nostre territori.

La Cimera de les Nacions Unides sobre el Canvi Climàtic a Madrid (COP25) i, per tant, els països que més han contribuït a l'origen del problema, no ha assumit la situació d'emergència climàtica com una prioritat urgent, ja que ha acabat sense establir compromisos ambiciosos ni accions polítiques contundents al respecte. S'han ignorat les recomanacions de la comunitat científica i tampoc s'han escoltat les necessitats al respecte de la societat civil, que reclama una acció immediata i clara. Mentrestant, encara que ens quedem sense temps real per frenar les pitjors conseqüències de l'escalfament global, les emissions de gasos d'efecte hivernacle continuen augmentant, tant a Catalunya com a tot el planeta. No s'han concretat plans ni compromisos per complir l'Acord de París per no superar els 1,5 graus d'increment mitjà de temperatura al planeta i, per tant, les reduccions de gasos d'efecte hivernacle seguiran sent voluntàries. La UE sí que està fixant percentatges de reducció de les emissions amb escenaris fins al 2020, fins al 2030 i fins al 2050.

La UGT de Catalunya tenim clar que aquesta situació només es pot afrontar exitosament de forma conjunta implicant-hi tota la societat i amb l'esforç dels grans motors de la societat. Per aquest motiu treballem en sinergia amb l'administració, els sectors econòmics, actors territorials i els agents socials d'una banda de forma institucional, reclamant polítiques actives, immediates i ambicioses i de l'altra, amb projectes europeus reals en els territoris que facin front a aquesta greu situació.

Aquesta situació l'hem d'abordar com un repte per millorar l'eficiència en els processos productius perquè siguin menys intensius en la utilització d'energia i de recursos naturals. Per tant, estem davant un procés de canvi que ha d'obrir noves oportunitats generadores d'ocupació estable i de qualitat. Molts factors han de contribuir en crear oportunitats de negocis derivats de noves necessitats que han d'atreure finançament privat i, per extensió, crear ocupació de qualitat:

- S'ha d'invertir en sectors generadors d'ocupació que redueixin l'impacte de les activitats productives en el medi ambient garantint la qualitat de l'ocupació i els drets laborals; sectors com la gestió de residus alimentaris, matèries primeres crítiques, residus industrials i miners, consum, compra pública, reutilització d'aigües, fertilitzants, ecodisseny de productes, etc.
- Impulsar i finançar la investigació i projectes innovadors amb inversions públiques i privades és un punt irrenunciable per promoure la competitivitat de les empreses i a Catalunya.

2. Transició justa, l'eina clau per assolir més justícia ambiental i social

Quan parlem de justícia climàtica i social, considerem que el canvi climàtic no és una qüestió exclusivament ambiental, sinó que es tracta d'un tema d'ètica social que ha de tenir una resposta d'acció política decidida i contundent. Les persones i els col·lectius més vulnerables són els que pateixen en major grau les repercussions del canvi climàtic, encara que són els que menys han contribuït en generar-lo. En aquest sentit, ens trobem amb una desproporció en les repercussions negatives del canvi climàtic alhora que les responsabilitats no poden ser les mateixes per a tothom: la responsabilitat i la capacitat han de ser els principis que han de regir la distribució de la càrrega (d'acció) als diferents països.

En aquest sentit, la UGT creiem necessari actuar de forma transversal i cohesionada. Tenim una oportunitat clau per accelerar la transició cap a un model de societat més just, més eficient i, per tant, sostenible i més competitiu en tots els seus àmbits.

Com a sindicat, estem preocupats i volem que l'adaptació de la indústria en aquest procés de lluita i adaptació sigui positiu per als treballadors i treballadores, així com per al conjunt de la ciutadania. D'aquesta forma sabem que és necessari actuar de forma decidida i urgent i que cal adaptar-nos a aquest nou escenari definint i prioritzant actuacions a curt, mitjà i llarg termini, ja que no prendre mesures suposarà una amenaça per a la seguretat i l'estabilitat social. Per aquest motiu, hem de treballar conjuntament administracions, agents socials i econòmics per establir plans i estratègies encaminades cap a una transició justa.

El sindicalisme europeu ha desenvolupat el concepte de transició justa, que ha d'incloure una sèrie de polítiques i mesures que garanteixin que el resultat de

l'evolució cap a una economia més sostenible ambientalment tingui com a resultat més cohesió i justícia social. Els programes educatius i de formació per a l'ocupació han de capacitar les persones, incidint en joves i dones, perquè es beneficiïn de les noves oportunitats d'ocupació derivades de noves necessitats socials vinculades a l'economia circular i a un desenvolupament sostenible i de qualitat per a tota la societat. I s'han de facilitar totes les adaptacions que siguin necessàries per a la permanència en el mercat de treball. En aquest sentit, s'ha d'incloure el diàleg social a tots els nivells per fer totes les treballadores i treballadors protagonistes del canvi productiu i dels seus llocs de treball i les seves professions, garantint en la negociació col·lectiva la participació en les decisions a prendre en el camí cap a la sostenibilitat, en l'organització i l'accés de la formació per a l'ocupació. Cal establir també continguts de protecció social per garantir un treball saludable i segur a tot el món, així com protecció específica per a les treballadores i treballadors d'activitats que s'han de reconvertir o en algun cas, abandonar.

En aquest sentit, el moviment sindical té responsabilitat en acompanyar aquesta transformació i ser copartícip perquè treballadors i treballadores i ciutadania es beneficiïn d'aquest canvi. Aquesta transició no ha de tractar d'un repartiment de sacrificis, la UGT de Catalunya vetllarà perquè sigui una distribució justa d'oportunitats.

No es tracta d'una pugna entre futurs llocs de treball verds estables i de qualitat i dels llocs de treball actuals que encara no han incorporat el vessant sostenibilista, no hem d'escollir, sinó acompanyar a reconvertir els existents amb un canvi progressiu, recolzats per polítiques públiques de reconversió, formació i capacitació que desenvolupin les capacitats adequades per a tots els nivells i per a tots els llocs de treball.

La transformació industrial i la reconversió dels sectors afectats són fonamentals per aconseguir un futur sense emissions de carboni. Aquesta transformació s'ha de dur a terme amb un diàleg entre totes les parts implicades i amb els treballadors i les treballadores en el lloc de treball i en el marc dels plans nacionals per a la transició climàtica, energètica, econòmica, de consum, industrial i territorial.

Aquest acompanyament a la reconversió d'activitats industrials s'ha de fer amb polítiques de transició justa. No hem d'oblidar que l'Estat espanyol va signar el 2018 la "Declaració de Silesia sobre Solidaritat i Transició Justa" amb l'objectiu de transformar els sectors econòmics associats a la descarbonització de les economies, protegint i generant més ocupació.

La indústria de la construcció i el turisme són sectors clau de la nostra economia i han sofert greument les conseqüències de la crisi. Per aquest motiu, com a

sindicat hem de ser especialment garants i vigilants en la negociació i l'aplicació de la transició justa en aquests sectors:

- Negociar una transició justa amb les màximes garanties per a treballadores i treballadors i per als territoris, i això vol dir que cap treballador o treballadora quedi fora d'aquest nou model i pugui tenir una vida digna. Vetllar per dinamitzar i reconvertir sectors i aquells territoris que tinguin activitats econòmiques afectades per la transició.
- Garants/vigilants en les noves inversions per a la reconversió de sectors i creació d'altres de nous per a noves necessitats, competències o prioritats del mercat.
- Essent part activa en el diàleg entre les parts perquè aquesta transició es desenvolupi en les condicions més adequades.
- Participant activament en el desenvolupament de nous sectors estratègics que generin més ocupació més estable i de més qualitat invertint en la innovació com a factor de competitivitat.

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

La protecció del medi ambient és essencial per al benestar del país i de les persones. La contaminació de l'aire és, des de fa temps en moltes ciutats, un greu problema que pateixen les persones (la contaminació ambiental causa 800.000 morts anuals a Europa, 600 a la ciutat de Barcelona). Solucionar tots aquests problemes ambientals i d'altres, com la gestió dels residus, requereix nous serveis, noves empreses i, per tant, nova mà d'obra.

3. Agenda urbana

La Nova Agenda Urbana es va aprovar en la Conferència de les Nacions Unides sobre l'Habitatge i el Desenvolupament Sostenible (Hàbitat III) celebrada a Quito (l'Equador), el 20 d'octubre de 2016. Representa un ideal comú per aconseguir un futur millor i més sostenible, en el qual totes les persones gaudeixin d'igualtat de dret i d'accés als beneficis i oportunitats que les ciutats poden oferir.

La Nova Agenda Urbana presenta un canvi de paradigma basat en la ciència de les ciutats; estableix normes i principis per a la planificació, construcció, desenvolupament, gestió i millora de les zones urbanes en els seus cinc pilars d'aplicació principals: polítiques urbanes nacionals, legislació i normatives urbanes, planificació i disseny urbà, economia local i finances municipals i implementació local. Incorpora un nou reconeixement de la correlació entre la bona urbanització i el desenvolupament, subratllant vincles entre la bona urbanització i la creació d'ocupació, les oportunitats de generar mitjans de subsistència i la millora de la qualitat de vida. Això posa més de relleu la connexió

amb l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, sobretot en el seu Objectiu 11, de ciutats i comunitats sostenibles.

A Catalunya, els Acords de Govern GOV/42/2107 i GOV/126/2017 recullen el compromís amb l'Agenda Urbana, i es va constituir el dia 5 de novembre de 2018.

En el document de declaració es contextualitza la importància que té a Catalunya la regió metropolitana, quant a població i activitat econòmica, i com a nivell territorial el 77% del PIB està concentrat en vuit comarques amb economies no agràries. L'Agenda Urbana és necessària per transformar el procés d'urbanització que s'intensificarà en els propers anys plantejant problemes de sostenibilitat, habitatge, infraestructures, serveis bàsics, seguretat alimentària, salut, educació, treballs dignes, seguretat i recursos naturals.

La UGT de Catalunya creiem que aquesta Agenda Urbana s'ha d'elaborar amb la participació activa del nostre sindicat per aprofundir en plans concrets en temes tan transversals com la sostenibilitat social, mediambiental i econòmica, benestar, qualitat urbana, prosperitat, dimensió territorial, millora de la governança, mobilitat, transport, qualitat de l'aire, energia, habitatge adequat i assequible, infraestructures, construcció, urbanisme, etc. Per tant, participarem de manera activa en aquells fòrums que es creïn per aprofundir en aquests objectius, que són fonamentals per millorar la qualitat de vida i l'entorn dels ciutadans i ciutadanes i per a la creació d'ocupació amb drets.

CAPÍTOL 7 BIS – LA IRRUPCIÓ DE LA PANDÈMIA DE LA COVID-19: CRISI SANITÀRIA, ECONÒMICA, SOCIAL I LABORAL

La crisi sanitària provocada per la propagació de la covid-19 està tenint una magnitud econòmica i social com mai havíem viscut, i ens està assenyalant que les polítiques d'austeritat dels darrers anys han tingut un resultat devastador.

L'economia, el mercat de treball i els nostres sistemes sanitari, de protecció social i educatiu s'han vist afectats greument davant la improvisació i la descoordinació dels governs, la politització de la presa de decisions en els diferents àmbits, i la històrica manca de recursos i d'inversió en allò que no genera beneficis de manera immediata, però que és imprescindible per sustentar un país, per garantir l'estat de benestar de la seva població i per progressar econòmicament i socialment.

Abans de la pandèmia, el sistema sanitari portava anys de retallades. Han sigut anys d'escàs pressupost, de manca de personal i d'inversió en equipaments els que han portat al sistema sanitari al límit del col·lapse durant l'emergència provocada pel coronavirus.

Així mateix, el nostre sistema de protecció social se sostenia amb instruments poc intensius i de poca cobertura per fer front a les incerteses i vulnerabilitats socials. L'impacte econòmic i social de la covid-19 no ha sigut el mateix per a tothom, i les persones que més han empitjorat les seves condicions de vida durant aquesta pandèmia han estat aquelles que ja es trobaven en una situació de vulnerabilitat, com ara les que tenien un treball precari, les que treballen a l'economia submergida, les que tenien ingressos escassos i/o intermitents, o les que no tenien un habitatge assequible i adequat.

I en la conjunció d'aquests dos sistemes, la pandèmia ha posat de manifest les mancances del nostre sistema sociosanitari d'atenció a les persones. Abans de la pandèmia, les persones treballadores d'aquest sector, la majoria dones, suportaven ja excessives càrregues de treball degut a la insuficiència de professionals i a l'escassa provisió econòmica en aquest sector. Amb la irrupció del coronavirus, aquest model d'escassa provisió s'ha demostrat insostenible i ha fet aigües. La covid-19 ha colpejat amb més virulència la gent gran: a Catalunya 9 de cada 10 persones que han mort pel coronavirus tenien 70 i més anys, i el 55% han mort en centres residencials. Aquestes xifres ens fan molt mal i ens porten a generar un debat i un nou consens sobre el model de provisió pública dels serveis d'atenció a les persones.

La ràpida propagació del virus i la lentitud de respostes i actuacions per tal de contenir-lo, va portar mesures de confinament per evitar-ne la transmissió i el col·lapse del sistema sanitari. Aquestes mesures van afectar l'activitat econòmica i l'ocupació es va reduir dràsticament, empitjorant el nostre panorama laboral i produint una forta caiguda dels ingressos familiars.

En paral·lel, es van activar també mesures amb l'objectiu de reduir l'impacte sobre l'atur i per garantir a les persones continuar tenint ingressos, especialment a partir de dues mesures, els expedients de regulació temporal d'ocupació i la creació de la prestació extraordinària per cessament d'activitat dels treballadors i treballadores autònoms.

Els efectes de la crisi sanitària provocada per la covid-19 sobre l'aturada de l'activitat i la pèrdua dels ingressos de la ciutadania, es van anar aguditzant en poc temps i la situació de les persones que havien quedat fora de la protecció per desocupació cada vegada era més insostenible. Es van activar mesures complementàries, molt menys intenses, com els subsidis temporals i ajuts econòmics molt limitats, però que encara no arribaven a alguns col·lectius i eren incapaces d'assegurar uns ingressos a tota la ciutadania.

En definitiva, la crisi sanitària, econòmica i social provocada pel coronavirus ha tingut conseqüències devastadores: han mort moltes persones, s'ha paralytitzat l'activitat econòmica i moltes empreses poden, finalment, desaparèixer, destruint-

se, així també, milers de llocs de treball. Per tot plegat, moltes persones s'estan quedant sense ingressos, cosa que està fent augmentar la vulnerabilitat i profunditzant en les desigualtats socials quan encara no ens havíem recuperat dels efectes de la crisi passada.

L'arribada de l'Ingrés Mínim Vital semblava que podria donar resposta a la necessitat urgent d'estendre la protecció a tots els col·lectius desfavorits i dotar d'uns recursos mínims les famílies que estaven en situació de pobresa, moltes colpejades per aquesta crisi. Però la gestió d'aquesta nova prestació ha sigut un despropòsit i els obstacles burocràtics, la gran demanda i la manca de recursos han col·lapsat l'accés de la ciutadania a aquesta prestació.

La gestió d'aquesta crisi ens està deixant l'agredolça sensació que s'ha fet el que més o menys s'ha pogut perquè els recursos han estat insuficients. L'impacte que tindrà aquesta crisi sobre la ciutadania dependrà de la mobilització dels recursos que disposin les nostres administracions públiques i, s'ha de dir, que prèviament a l'eclosió de la situació d'emergència sanitària ja partíem d'una clara situació de desavantatge en què no es donaven resposta a moltes situacions de vulnerabilitat, perquè no es dedicaven els recursos econòmics suficients per atendre-les.

La importància dels serveis públics

La crisi provocada per la propagació de la covid-19 ha destacat la importància de tenir uns serveis públics adequats i suficients, dotats amb el personal i els recursos necessaris per afrontar situacions excepcionals com la que estem vivint.

Tanmateix, s'han posat de manifest les carències del sistema sanitari i del sistema de protecció social, carències que han dificultat la capacitat de reacció dels nostres governs, arribant tard a col·lectius que han quedat desprotegits o proposant mesures que eren insuficients i no arribaven a tothom. Sens dubte, s'hauria actuat amb més eficàcia i les conseqüències econòmiques haurien estat menys greus si no haguéssim partit d'un sistema de serveis públics desmantellat i amb uns governs lligats de mans pels objectius de dèficit públic.

Amb tot, hem de reconèixer l'importantíssim paper i esforç que durant la pandèmia han tingut les treballadores i treballadors dels serveis públics que han hagut de fer front a les greus conseqüències provocades pel coronavirus partint amb històrics dèficits d'inversió social. Han demostrat cada dia el seu compromís amb la ciutadania i que són imprescindibles per garantir la salut, protecció i seguretat de la ciutadania i pel manteniment d'una societat cohesionada.

De les lliçons apreses durant aquesta pandèmia, cal remarcar el risc que suposa tenir uns sistemes de salut i de protecció social insuficients i retallats, i avui és

més evident que mai que necessitem reforçar els nostres serveis públics com a garantia de l'exercici dels drets socials, laborals i en salut.

Per tot plegat, la UGT de Catalunya insta a corregir el dèficit històric en despesa social per tal d'enfortir els serveis públics, sota els principis d'universalitat i gratuïtat, i establir garanties suficients en les condicions salarials i laborals per als treballadors i treballadores del sector públic.

Sanitat i salut pública

L'emergència sanitària provocada per la covid-19 ha posat en situació límit el sector sanitari. Els anys de polítiques de retallades ens han obligat a afrontar aquesta crisi des de la manca de personal, d'instal·lacions i materials, des de la precarització dels llocs de treball, des de la pressió assistencial, que ja era molt elevada i que anava acompanyada de la disminució de personal, i des de la falta d'EPIs i mesures necessàries per ajudar els professionals a desenvolupar la seva feina en condicions de seguretat.

Aquesta situació excepcional ha posat de manifest que les treballadores i els treballadors han estat l'element clau de la resposta a la crisi des del sistema sanitari. L'esforç i el compromís de tots els professionals, tot i estar desbordats i esgotats físicament i psicològicament, ha estat irreprotxable. Ho han donat tot treballant en condicions precàries, afectats per allargaments extenuants de les jornades, sense equips de protecció, canvis d'ubicació, i alguns fins i tot allunyats de les seves famílies.

La falta d'inversió en el sistema sanitari durant la darrera dècada és un greu problema que hem anat denunciant incansablement. Aquesta manca d'inversió, que ha afectat tant en els mitjans com en els professionals, ha repercutit directament en les dramàtiques conseqüències de la pandèmia per la covid-19, i ha posat de manifest que no és possible abordar una crisi sanitària amb un sistema de salut deteriorat i amb plantilles escasses, precaritzades i exhaustes.

Aquesta crisi ha evidenciat que els professionals, els que ja hi eren i els que s'han hagut d'incorporar, necessiten estabilitat contractual i econòmica. Si no volem tornar a cometre els errors que s'han comès, s'han de prendre totes les mesures encaminades a garantir l'estabilitat del personal sanitari amb contractes fixos, a temps complet i amb una retribució adequada.

La UGT de Catalunya continuarà exigint un pressupost que contempli tant les necessitats reals de personal, amb l'increment de ràtios, com la inversió en equipaments que superin l'obsolescència tecnològica que pateix el sistema. I ho farà reclamant un model sanitari més transparent en la gestió i en la contractació, que no permeti externalitzacions de serveis sanitaris essencials que van en contra

del model de contractació pública socialment responsable que la nostra organització reclama, un model que té en compte les condicions laborals de les treballadores i els treballadors i que no enriqueix intermediaris especuladors.

El reconeixement que la UGT de Catalunya vol per al conjunt dels professionals de la sanitat, és destinar els recursos necessaris al sistema sanitari públic, retornar tots els drets arrabassats en els últims anys, i prendre mesures a favor de l'estabilitat laboral dels professionals.

Per tot plegat, la UGT de Catalunya instem que es destini un percentatge del PIB superior al pressupostat per situar-nos a la mitjana dels països del nostre entorn, fins a arribar al 7,5%, i que aquesta millora de finançament prioritzï la despesa en personal i la inversió en infraestructures.

Tanmateix, per superar les limitacions de personal que actualment té el sistema sanitari, la UGT de Catalunya reclama que se suprimeixi la taxa de reposició i s'incrementin les plantilles estructurals en condicions laborals dignes, de manera que els professionals puguin prestar a la població l'atenció sanitària adequada a les seves necessitats de salut i per poder fer front a l'actual crisi sanitària.

Sector Serveis socials

La crisi causada per la covid-19 ens ha ensenyat les febleses del nostre sistema de serveis socials. Encara no ens havíem recuperat de l'anterior crisi, en què es va fer palès els dèficits del nostre sistema de protecció social, quan la irrupció de la covid-19 ha multiplicat tant el nombre de persones en situació d'emergència social com les problemàtiques a atendre. I cada ajuntament, consell comarcal i diputació ha anat fent el que més o menys podia amb els recursos de què disposava, sense funcionar com un sistema o un sector articulat.

Alhora, les conseqüències socials de la pandèmia ens han mostrat les fortaleses dels serveis socials, posant de manifest com d'essencials i necessaris estan sent durant la pandèmia. Però s'ha fet aplicant més pressió sobre les treballadores i treballadors d'aquest sector que, desbordats i amb sobrecàrrega laboral i emocional, saben bé que l'impacte econòmic i social de la pandèmia sobre la població hauria estat menor si en els anys anteriors s'hagués apostat per les polítiques socials.

La pandèmia ha posat els serveis socials a la primera línia de la trinxera i han tingut fronts per tots costats, demostrant que estan centrats i al costat de les persones. D'una banda, s'han incrementat les necessitats socials de la població, sobretot en la població més vulnerable, i ha augmentat el nombre de persones en risc de pobresa i d'exclusió social degut a l'augment de l'atur i del nombre de persones que s'han quedat sense protecció per desocupació. De l'altra,

l'emergència sanitària ha tingut conseqüències molt greus en els centres residencials, especialment en els de gent gran, i s'ha obligat al tancament temporal d'alguns centres d'atenció, evidenciant la insuficiència dels serveis d'ajuda a domicili (SAD) per atendre les necessitats de les persones grans i/o amb discapacitat. I d'una altra banda, han augmentat les necessitats de la població d'accedir a prestacions econòmiques per alimentació, per pagar subministraments bàsics, lloguers i hipoteques, amb l'afegit d'una bretxa digital que castiga les famílies que necessiten accedir a prestacions; i augmentaven també les dificultats d'atendre situacions de violència de gènere, dels menors en risc, de les persones en procés de rehabilitació, de les persones migrades.

Així, amb aquest context, els serveis socials no han arribat a tothom que ho necessitava, no han pogut actuar com a darrera xarxa de protecció en molts casos i han estat insuficients per a moltes famílies.

L'impacte social i econòmic augmentarà en els pròxims mesos, i els serveis socials hauran d'atendre situacions de pobresa i exclusió social al llarg de tot el territori amb unes evidents carències de finançament, recursos i plantilla. És per això que la UGT de Catalunya reclamem que els serveis socials rebin una dotació urgent de recursos humans i econòmics, per poder avançar amb garanties cap a una economia al servei de les persones i evitar que les conseqüències socials d'aquesta crisi siguin irreparables.

L'alarma sanitària ens ha assenyalat la necessitat d'assegurar la cobertura de determinats grups vulnerables, com el de les persones grans o les persones amb discapacitat. Les xifres sobre la incidència del coronavirus a les residències de persones grans o amb discapacitat són esgarrifoses, i ens porten a generar un debat i un nou consens sobre el model de provisió pública dels serveis d'atenció a les nostres persones grans.

Abans de la crisi provocada pel coronavirus, ja denunciàvem les càrregues excessives que suporten les persones que treballen en aquest sector tan feminitzat, la insuficiència de professionals, la gran rotació, les llargues jornades, els sous mínims, i la poca protecció empresarial en matèria de riscos per a la salut.

Per tot plegat, la UGT de Catalunya reclama que es garanteixi la intervenció social i s'asseguri que el nombre creixent de persones en situació de vulnerabilitat pugui rebre resposta per part dels serveis socials. Més concretament, la nostra organització insta els poders públics que avancem en els següents punts:

- Apostar per un model de serveis socials sobre criteris d'equitat, universalització, professionalització i qualitat contrastada i supervisada pels poders públics.

- Millorar les condicions laborals de les treballadores i treballadors d'aquest sector, i adequar les ràtios per garantir serveis amb professionals qualificats que realitzin un treball de qualitat i ben remunerat.
- Reconeixement de la tasca que porten a terme les professionals i els professionals del sector dels serveis socials, un sector que vetlla pel benestar de la ciutadania. Aquest sector representa un pilar estratègic i fonamental de l'estat del benestar, generador d'ocupació i de cohesió social, i amb un elevat retorn cap a les persones i el territori.
- Millorar la coordinació entre els serveis socials i els de salut, que doni resposta continuada a les necessitats d'atenció i cura d'uns col·lectius que requereixen una atenció que oscil·la, i de vegades és simultània, entre l'atenció sanitària i l'atenció social.
- Canviar el model d'atenció i de cura a les persones apostant per la gestió pública directa dels serveis residencials.
- Incrementar els fons destinats a donar resposta a les situacions provocades per la pandèmia, augmentant també les ajudes econòmiques d'emergència i facilitant els tràmits d'aquestes.
- Mantenir en el temps les mesures que s'han creat per fer front a l'impacte social del coronavirus, tant les mesures dirigides a assegurar els subministraments bàsics a totes les famílies, com les mesures per fer front al pagament dels lloguers i préstecs hipotecaris de l'habitatge habitual a través d'ajuts, préstecs o moratòries, i la suspensió dels procediments de llançaments per a llars. Necessitem que aquestes mesures no siguin conjunturals, sinó que siguin estructurals i continuïn una vegada superem aquesta crisi. I perquè aquests ajuts no s'esgotin tan fàcilment, necessitem incrementar la dotació econòmica d'aquests fons.

Renda Garantida de Ciutadania i l'Ingrés Mínim Vital

La crisi econòmica provocada per la covid-19 no està sent igual per a tothom, i està ampliant les desigualtats heretades de l'anterior crisi. La irrupció del coronavirus s'ha produït al nostre país amb un mercat de treball precari, amb salaris baixos i amb una manca d'estabilitat i qualitat dels llocs de treball. Les conseqüències d'aquesta crisi empitjoren aquest panorama laboral i agreugen la situació econòmica de moltes persones. Així, les persones que ja partien de situacions més vulnerables són les que les seves condicions de vida han empitjorat més profundament, en la majoria dels casos perquè han tingut una pèrdua imprevista i sobtada dels seus ingressos.

Segons l'Enquesta sobre l'impacte de la covid-19, a conseqüència de la pandèmia, el 40,9 % de la població ha vist reduïts els ingressos de la seva llar, el 7,4 % de la població ha hagut de recórrer a l'ajuda econòmica de familiars, el 44% indica que el seu nucli familiar com a molt aguantarà dos mesos sense ingressos abans de trobar-se amb dificultats econòmiques, i el 27 % de la població creu que tindrà dificultats o moltes dificultats per arribar a final de mes amb els ingressos de la seva llar a partir de l'esclat de la pandèmia (quan, abans de l'esclat, el percentatge era el 8,2 %).

En els mesos que portem combatent la pandèmia, s'han fet més visibles les desigualtats i les insuficiències dels nostres sistemes de protecció social amb què ja convivíem abans de la pandèmia, com ara les condicions de precarietat laboral caracteritzades per la temporalitat i els baixos salaris, els impediments de la ciutadania a accedir a un habitatge assequible i adequat, les dificultats de les llars per arribar a final de mes i a pagar els subministraments bàsics. L'esclat de la pandèmia ha accentuat i incrementat l'impacte i el nombre de persones que ja patien aquestes situacions. S'han aprovat mesures excepcionals per tal de donar resposta a algunes de les situacions de vulnerabilitat, però no s'està arribant a tothom i trobem que encara moltes persones no estan rebent cap mena d'ingrés econòmic, ni procedent d'un salari, ni dels beneficis d'una activitat econòmica, ni de la xarxa de protecció social de les administracions públiques.

Davant les circumstàncies excepcionals per la covid-19, la UGT de Catalunya hem insistit que havíem de donar també una resposta excepcional i protegir totes les famílies i, en aquest sentit, juntament amb altres veus, vam reclamar una mesura extraordinària per garantir a tota la ciutadania uns ingressos econòmics suficients que asseguressin les seves necessitats bàsiques. Però en lloc d'articular una mesura urgent i extraordinària, es va aprovar l'Ingrés Mínim Vital (IMV), una prestació que, amb poc temps d'estar en vigor, ha demostrat que es va aprovar precipitadament i amb escassa planificació per part de l'administració per preveure i poder donar resposta al gran nombre de sol·licituds que ha rebut.

La gran expectativa que va generar l'IMV, les dificultats de les persones per poder presentar tota la documentació requerida per via telemàtica, i els pocs recursos humans amb què l'INSS pretenia resoldre les sol·licituds, han estat els principals motius del previsible col·lapse en la gestió de l'IMV. Mentre s'aproven unes poques mesures dirigides a agilitzar els tràmits de l'IMV i s'amplia el termini de tramitació de la prestació a 6 mesos, són moltes les famílies que ara mateix continuen sense ingressos econòmics.

És per això que la UGT de Catalunya reclama l'agilització immediata dels tràmits d'aquesta prestació, sense que això generi denegacions injustes i reclamacions

innecessàries que allarguin més l'espera d'aquestes famílies a disposar d'ingressos econòmics.

Tanmateix, la UGT de Catalunya continua pensant que s'hauria d'articular urgentment fons específics i conjunturals per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19, prioritzant les ajudes per al benestar social de les persones en risc de pobresa o exclusió social:

- ajudes d'emergència social específiques enfront de la covid-19, garantint una alimentació bàsica per a totes les persones membres de la unitat familiar, i l'accés a béns essencials com ara l'aigua, l'electricitat, el gas i la calefacció;
- recursos específics per protegir adequadament les persones en situació d'atur o que perden la seva feina, així com garantir la cobertura social a aquelles persones que ja han exhaurit les prestacions per desocupació;
- ajuts econòmics per pal·liar els efectes de les reduccions de jornada motivats per la covid-19 que necessiten les persones amb menors a càrrec o un familiar en situació de dependència.

L'Ingrés Mínim Vital és una prestació que reforça el nostre estat de benestar donant cobertura a un dels buits de la nostra xarxa de protecció. Però, tot i l'oportunitat d'aquesta prestació, també afegeix més fragmentació i complexitat al nostre sistema de sosteniment de rendes. En aquest sentit, la UGT de Catalunya advoquem per un model àgil i poc burocràtic, amb un eficient conveni de col·laboració i coordinació amb les altres prestacions que pot complementar, com és amb la Renda Garantida de Ciutadania (RGC).

Per a les persones que ja són perceptores de la RGC, l'IMV no suposarà una millora econòmica, però sí que suposarà un estalvi per a la despesa de la prestació catalana, ja que alguns perceptors cobraran ara una part des de l'IMV. És per això que la UGT de Catalunya reclama que l'estalvi econòmic per la participació dels recursos de l'Estat, s'inverteixin a ampliar la cobertura d'aquesta prestació i arribi a nous col·lectius i, en aquest sentit, la nostra organització instarà que s'incorporin a la RGC:

- totes les rendes derivades de treballs parcials, especialment les unitats familiars en què el membre amb l'alta laboral sigui un fill o filla menor de 25 anys, i les unitats familiars en què algun membre acrediti una discapacitat igual o superior al 33%;
- la concurrència de titulars en un mateix habitatge, sense que estigui limitada en el temps;

- treballadores i treballadors en situació d'IT de llarga durada.

Igual d'important és que la RGC millori la seva capacitat de resposta per tal que arribi a tothom que ho necessiti. En plena crisi econòmica provocada per la pandèmia, la nostra organització valora que el creixement d'expedients de RGC ha estat molt escàs (només 4.670 expedients entre abril i agost de 2020), i que el percentatge d'aprovació de sol·licituds ha estat molt baix (només un de cada cinc de sol·licituds s'han aprovat durant aquest període). A més, la RGC arrossega un nombre considerable de denúncies per part de les persones sol·licitants d'aquesta prestació; així, s'han presentat més de 1.000 reclamacions durant els primers vuit mesos del 2020, però només se n'han estimat el 79%.

No podem permetre que els governs amaguin, sota aquesta heterogeneïtat prestacional i dificultats de col·laboració institucional, l'escàs esforç econòmic i la baixa capacitat de resposta davant la creixent demanda de persones que s'estan quedant sense recursos. Aquesta heterogeneïtat dificulta el coneixement i la sol·licitud d'aquestes prestacions, fet que empeny entre un 20% i un 60% de persones que tindrien dret a rebre alguna d'aquestes prestacions a no sol·licitar-la o no reclamar-la. El resultat d'aquest tipus de política té uns resultats molt limitats en la reducció de les desigualtats i de la pobresa.

L'impacte que finalment aquesta crisi tindrà en la ciutadania i en l'augment de la vulnerabilitat econòmica i social de les famílies, dependrà finalment de la mobilització dels recursos que disposin les nostres administracions públiques. La UGT de Catalunya ho té clar: no permetrem que les limitacions econòmiques colpegin una altra vegada les persones, i no ens podem permetre incrementar un altre cop les desigualtats socials.

Escoles amb mitjans humans i tècnics en precari

L'emergència sanitària va obligar a tancar les escoles de manera sobtada el 13 de març, interrompent el curs acadèmic del nostre país a tots els nivells educatius i formatius. L'educació infantil, primària, secundària, batxillerats, universitat, formació professional inicial, formació professional per a l'ocupació i altres ensenyaments (centres d'educació especial, escoles d'adults, escoles oficials d'idiomes o de música) es va veure afectada pel tancament dels centres.

Ningú no esperava ni estava preparat per a aquesta situació, i la improvisació va ser una de les eines que les autoritats educatives va haver de fer servir per encarar la crisi, la qual cosa no ha fet més que reforçar les desigualtats ja existents en el sistema.

El que en un principi semblava qüestió d'un parell de setmanes, va derivar en la suspensió total de les classes presencials i en la reorganització del que quedava del curs acadèmic mitjançant la formació a distància.

Les escoles, el professorat, l'alumnat i les famílies van haver de fer un esforç immens per poder seguir el curs amb certa normalitat, però no tothom ho va aconseguir.

Per una banda, es va evidenciar encara més la manca de mitjans humans i tècnics per part de les escoles a l'hora d'implantar en pocs dies un sistema de formació a distància o teleformació. Els equips docents no van tenir prou temps per assimilar la nova situació, per formar-se en competències digitals, en alguns casos, ni per dissenyar les estratègies educatives ni adaptar-les a la realitat del teletreball.

Així mateix, durant el confinament bona part del professorat, com la resta de persones treballadores, va haver de tenir cura de la família simultàniament a la tasca docent, amb les dificultats que això comporta.

Per altra banda, també es va fer palesa la manca de recursos tècnics en moltes famílies, sense ordinador ni tauleta, o sense accés a internet a les seves llars, la qual cosa impossibilitava el seguiment de les classes *on line* per part de l'alumnat, i feia més difícil poder realitzar i retornar les tasques encomanades. Però també hi havia dificultats en les llars que, tenint ordinador, s'havia de compartir amb altres membres de la unitat familiar que també estudiaven a distància o teletreballen. En aquest sentit, els equips informàtics compromesos no van acabar arribant a temps ni a tothom.

La manca de recursos tecnològics també ha afectat alguns docents, que tampoc van tenir les eines adequades per impartir la formació a distància.

I en major mesura es va veure afectat l'alumnat amb necessitats educatives especials, davant la impossibilitat de fer un seguiment individualitzat per part del professorat.

Malgrat haver transcorregut gairebé sis mesos des que es tanquessin els centres escolars, la tornada a les aules després del confinament no ha solucionat moltes de les mancances que es van detectar durant el confinament. Pocs dies abans de l'obertura encara hi havia desconcert i faltaven instruccions precises i mitjans humans i materials. Les mesures adoptades s'estan duent a terme gràcies a l'esforç dels docents i del personal dels centres educatius.

La UGT de Catalunya reclamem des de fa anys la necessitat d'una profunda reforma del nostre sistema educatiu, fent-lo més equitatiu, baixant ràtios, generant

ocupació de qualitat i invertint segons els estàndards europeus. Aquesta reforma es fa més necessària encara per afrontar l'actual situació.

Així mateix també hem reclamat al govern i a les administracions implicades trobar els mecanismes per resoldre la desigualtat provocada per la bretxa digital existent entre l'alumnat i entre les escoles.

També és l'administració qui ha de proporcionar uns estàndards de qualitat adequats per a l'aprenentatge en línia, així com garantir els recursos i la formació necessària al professorat.

La UGT de Catalunya continuarà demanant:

- L'increment de la contractació de professionals de l'ensenyament i de la inversió en educació i la reducció de ràtios a escoles i instituts per fer front a la situació actual provocada per la covid-19. Però també la consolidació de les noves contractacions i de la inversió, per combatre el fracàs escolar que ha augmentat el darrer any i la bretxa digital, i per situar l'educació del nostre país al lloc que li pertoca.
- L'adopció de mesures de prevenció i protecció de la salut a persones treballadores, alumnat i famílies.
- La millora de les instal·lacions en els centres. Molts col·legis no tenen unes instal·lacions adequades, cosa que sobretot s'ha posat de manifest amb la covid-19. Manquen la majoria de vegades dels espais necessaris per garantir la distància de seguretat, i una ventilació correcta de les aules.
- Acabar amb la bretxa digital entre l'alumnat per a garantir la igualtat d'oportunitats en l'educació del nostre país.

El mercat de treball, més precarietat

Vam finalitzar l'any 2019 amb una taxa d'atur del 10,45% a Catalunya, molt lluny encara de l'inici de la crisi econòmica del 2008, quan la taxa era d'un 6,5%. Semblava que anàvem pel camí de la recuperació, tot i que la UGT continuàvem denunciant la falta d'un model econòmic i productiu fort, basat en el coneixement i la sostenibilitat, l'excessiva dependència del sector turístic, la precarietat i la inestabilitat laboral instal·lades al nostre mercat de treball, el fet que la recuperació econòmica no revertia en les persones treballadores, que tot i l'augment dels beneficis empresarials, els salaris no milloraven, que hi havia més temporalitat, més parcialitat no desitjada, més atur juvenil, menys protecció social i que encara no s'havien recuperat els nivells d'abans de l'inici de la crisi.

Aquest model laboral precari, que ha fet que Espanya sigui el país de la Unió Europea amb les pitjors taxes d'atur i ocupació, ha evidenciat el que la UGT de Catalunya denunciem des de fa anys: la precarietat laboral té conseqüències directes en àmbits com l'educació, les prestacions socials, sanitat i pensions. Ocupació i salaris precaris signifiquen menys cotitzacions i pitjors serveis socials.

Així, abans de l'inici de la pandèmia, les nostres reclamacions se centraven, entre altres aspectes, en la derogació de les reformes laborals; l'aplicació de mesures actives urgents per a la creació d'ocupació estable i de qualitat, i un canvi del model productiu; l'increment de l'SMI per donar compliment a la Carta Social Europea i arribar al 60% del salari mitjà (14.000 euros anuals); l'ús de la contractació indefinida i la jornada completa; el registre de la jornada i el control horari a les empreses, com a eines de lluita contra el frau de la contractació temporal i les infracotitzacions; la contractació parcial fraudulenta i involuntària; les hores extraordinàries no compensades i els baixos salaris; o la reforma global, integrada i consensuada, de la protecció assistencial per desocupació, dotant-la de major estabilitat, més cobertura i més intensitat protectora, amb l'objectiu de garantir la protecció de les persones que perden la feina, i accelerar el recorregut de la Renda Garantida de Ciutadania, reivindicacions que continuen amb plena vigència.

Però el mes de febrer de 2020 ens va sorprendre amb la cancel·lació del Mobile World Congress a conseqüència de l'esclat de la crisi sanitària a nivell mundial, i ens lamentàvem de l'impacte que aquest fet tindria sobre l'atur, la contractació i l'economia del nostre país, gairebé sense sospitar que en qüestió de setmanes la cruesa de la pandèmia la viuríem des de primera línia, amb milers de pèrdues de vides humanes i amb l'inici d'una crisi econòmica, social i laboral sense precedents.

Les dades de l'atur del mes de març ja recollien els primers efectes de la covid-19 en el nostre mercat de treball: l'atur registrat es va incrementar en gairebé 22.000 persones i es van destruir 130.000 llocs de treball, amb una caiguda d'afiliació a la seguretat social d'un 4,1% des del 12 de març, a conseqüència de l'allau d'acomiadaments de treballadores i treballadors que es van produir els primers dies de la crisi sanitària. El segon trimestre del 2020 la taxa d'atur se situava en el 12,78%, 2,33 punts més que la del darrer trimestre del 2019. Així mateix, el 30 d'abril ja es comptabilitzaven més de 95.000 expedients de regulació temporal d'ocupació que afectaven gairebé 700.000 persones treballadores.

La pandèmia ha deixat al descobert l'alta capacitat de destrucció d'ocupació del nostre mercat laboral, basat en la temporalitat i la precarietat dels llocs de treball, i que ha afectat especialment les dones, les persones joves, les majors de 45 anys i les persones immigrants.

Aquesta crisi sanitària també ens està mostrant les precàries condicions laborals de moltes de les persones que han estat al capdavant de la lluita contra la pandèmia i que treballen en les activitats essencials: treballadors i treballadores dels serveis bàsics, personal sanitari, d'atenció a la gent gran, de neteja, de seguretat, de la indústria alimentària, treballadores i treballadors del camp, del comerç i del transport, entre altres. En aquest sentit, hem d'aprofitar l'oportunitat que ens dona aquesta crisi sanitària per canviar el nostre model de mercat de treball actual i donar a aquests sectors el reconeixement i les condicions laborals dignes que es mereixen.

D'altra banda, observem la situació d'alta vulnerabilitat de col·lectius, llars i famílies que estan patint les conseqüències de l'estat d'alarma sanitària de manera més greu, i que no tenen eines ni recursos per fer-hi front.

En aquest sentit, des del primer dia la UGT de Catalunya va fer un pas endavant per fer una crida a la responsabilitat empresarial per evitar acomiadaments i mantenir l'ocupació, i vam exigir als governs l'aplicació de mesures extraordinàries econòmiques i laborals per protegir les persones treballadores.

Vam reclamar a les administracions públiques salvaguardar tots els llocs de feina de les empreses que treballen per contracte públic evitant que les empreses poguessin presentar ERTO ni ERO. La indemnització per danys i perjudicis per la suspensió temporal dels contractes públics a conseqüència de la covid-19 ha d'incloure la garantia del pagament dels salaris de les treballadores i treballadors.

També vam instar al govern a aplicar de manera immediata les mesures socials aprovades per tal de garantir l'habitatge, lloguers i hipoteques, els subministraments bàsics, la protecció a persones treballadores en situació de vulnerabilitat (empleades de la llar i treballadores i treballadors temporals), treballadors i treballadores del sector agrari, consumidors i famílies en situació de vulnerabilitat, petites i mitjanes empreses, dones víctimes de violència de gènere i la protecció econòmica a les persones afectades col·lateralment per la crisi sanitària.

I vam exigir a les empreses i a les administracions el compliment de l'obligació de garantir la seguretat i la salut de totes les treballadores i treballadors establint les mesures necessàries per desenvolupar la seva feina. Tant a les persones que treballen en els serveis bàsics, personal sanitari, de neteja, de seguretat, d'alimentació, transport, etc., com als treballadors i treballadores d'empreses que van continuar amb la seva activitat.

La UGT de Catalunya estem convençuts i convençudes que ara més que mai és necessari un canvi de model productiu, basat en una política industrial potent, amb més inversió en innovació, formació i coneixement. Un nou model de mercat

de treball, capaç de generar ocupació de qualitat, amb llocs de treball decents i unes condicions laborals dignes per a tothom, que garanteixi l'eficiència econòmica, la igualtat social, la sostenibilitat ecològica i la solidaritat mundial.

Els Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTOs)

Les mesures alternatives, particularment el treball a distància i altres mesures de flexibilitat interna amb l'objectiu d'evitar acomiadaments, van ser les actuacions prioritàries que des del sindicat vam reclamar davant del cessament temporal o la reducció de l'activitat de les empreses a conseqüència de la pandèmia.

Però La situació generada per l'evolució de la covid-19 va obligar a la negociació i a l'adopció de mesures extraordinàries en l'àmbit laboral, entre altres, amb l'objectiu d'afavorir el manteniment de l'ocupació, evitar acomiadaments i reforçar la protecció de les persones treballadores directament afectades.

En aquest sentit, les organitzacions sindicals i patronals majoritàries i el govern de l'Estat vam pactar i concertar, el mes de març de 2020, l'aplicació de mesures dirigides a la suspensió de contractes i reducció temporal de la jornada (ERTOs), amb l'objectiu de minorar l'impacte negatiu sobre l'ocupació i l'activitat econòmica, prioritzant el manteniment de l'ocupació sobre la massiva extinció de contractes que es preveia arran de la crisi econòmica generada per la pandèmia.

La consideració de força major a les pèrdues d'activitat de les empreses a conseqüència de la covid-19 a efecte de la suspensió dels contractes o la reducció de la jornada, l'agilitació de la tramitació dels procediments de regulació d'ocupació, tant per força major, com per causes econòmiques tècniques, organitzatives o de producció, així com l'exoneració a les empreses del pagament de part o de la totalitat de les quotes de la seguretat social, van ser elements importants de l'acord assolit sobre els ERTOS.

En l'acord també destaca el reforçament de la cobertura als treballadors i treballadores afectades per un ERTO. En aquest sentit, els possibilita l'accés a la prestació contributiva per desocupació, inclús a aquelles persones treballadores que no haguessin generat el dret, i sense que el temps de percepció de la prestació computi a efectes de consumir l'atur corresponent i un compromís per a l'empresa de mantenir els llocs de treball.

La previsió inicial de la durada d'aquests expedients temporals d'ocupació fins al 30 de setembre, s'ha vist prorrogada amb un nou acord entre sindicats, patronals i govern, fins al 31 de gener de 2021. Aquesta pròrroga contempla la possibilitat d'aplicar ERTOS de rebrot a totes les activitats i sectors, especialment a les més perjudicades per la pandèmia, recupera "el comptador a zero" en la prestació per

desocupació fins a l'1 de gener de 2022, així com altres mesures dirigides a preservar l'ocupació, evitar la destrucció d'empreses i donar certesa a la societat davant una situació de crisi sanitària, social i econòmica com l'actual.

Amb tot això, des de l'inici de la crisi sanitària, a Catalunya s'han presentat al voltant de 100.000 expedients i més de 800.000 treballadores i treballadors s'han vist afectats per ERTOS. Però també s'han perdut 101.424 llocs de treball i l'atur s'ha incrementat en 82.987 persones.

Els acords assolits han permès la hibernació de l'activitat econòmica durant el confinament per evitar milers d'acomiadaments a Catalunya. El mes de setembre el 80% de les persones que estaven en ERTOS a Catalunya havien retornat a la feina.

La UGT de Catalunya creiem necessari el manteniment dels acords dels ERTOS fins que sigui necessari per continuar mantenint l'ocupació i permetre l'entrada i sortida de treballadors i treballadores en funció de l'evolució de la pandèmia i les restriccions d'activitat que la crisi sanitària vagi ocasionant.

És el moment de posar tots els recursos necessaris per salvar empreses, salvar ocupació i salvar les persones.

Reclamem una reforma legislativa que incorpori la figura dels ERTOS a l'Estatut dels treballadors per tal que sigui una eina que es pugui utilitzar més enllà de la situació de crisi sanitària.

El caos en la gestió de la prestació vinculada als ERTOS

Catalunya es va trobar el mes d'abril amb 678.684 persones en situació d'ERTO que havien de tramitar la seva prestació per desocupació. Les empreses van ser les encarregades de presentar la documentació dels seus treballadors i treballadores, la qual cosa va suposar una allau per al SEPE, tenint en compte que el personal d'aquest organisme també estava patint les conseqüències de la pandèmia en els seus llocs de treball, així com anys de retallades en mitjans materials i humans.

El SEPE es va trobar desbordat, per la manca de treballadors i treballadores per atendre les desenes de milers d'ERTOs presentats en qüestió de setmanes, la gestió de les altres prestacions extraordinàries aprovades també durant l'estat d'alarma, i també per la manca de mitjans tècnics per fer la seva feina, amb un sistema informàtic obsolet.

El col·lapse telefònic i la impossibilitat de cita prèvia van contribuir a incrementar el caos en la gestió de les prestacions extraordinàries i ordinàries i a evidenciar encara més la falta d'inversió en les institucions públiques en els darrers 10 anys.

Segons dades del mateix SEPE, a Catalunya, el mes d'abril es van tramitar un total de 468.721 altes inicials de prestacions contributives vinculades a la covid-19, però només es comptabilitza un total de 361.795 persones beneficiàries d'aquesta prestació, mentre que gairebé 107.000 persones en situació d'ERTO que no tenien reconeguda l'alta inicial de la prestació.

La falta de mitjans per abordar l'allau d'ERTOs i la incapacitat de l'Administració de posar mesures urgents per donar solució al caos generat, ha perjudicat de manera molt greu els treballadors i treballadores afectats pels ERTOS, que han vist com disminuïen els seus ingressos i quedaven, en molts casos i durant alguns mesos, fins i tot reduïts a zero.

Un reconeixement especial mereixen les treballadores i treballadors del SEPE, que han hagut de fer front, amb els escassos mitjans de què disposen i en moltes ocasions fora dels seus horaris laborals, a la tramitació dels expedients, a l'atenció de les persones treballadores i a les consultes d'empreses sota un ambient de pressió i tensió difícils de superar.

Davant d'aquesta caòtica situació que ha evidenciat les conseqüències de les retallades i la falta d'inversió, la UGT de Catalunya demanem:

- La contractació del personal tècnic i administratiu necessari per donar resposta a les persones usuàries del servei, evitant així les situacions produïdes durant la crisi degut a la manca de personal.
- La modernització del Servei Públic Estatal d'Ocupació (SEPE), començant per la digitalització dels processos i tràmits, i l'actualització dels sistemes informàtics, de manera que es puguin evitar les revisions manuals dels expedients.

La irrupció del teletreball

Abans de la pandèmia, el teletreball no era una opció que tinguessin en compte les empreses del nostre país. Segons dades de l'INE, durant el 2019, a Catalunya, el 91,3% de la població ocupada assalariada no havia teletreballat cap dia. Només el 4% ho havien fet ocasionalment i el 4,6% ho havien fet més de la meitat dels dies treballat.

Aquestes xifres situaven Espanya i Catalunya en la taula baixa en comparació amb la resta de països de la Unió Europea, i molt lluny de Suècia, el millor posicionat, amb el 34,7% de les persones ocupades teletreballant.

La irrupció de la covid-19 ha accelerat la implantació del teletreball al nostre país de manera improvisada i massiva. En pocs dies, vam passar de no fer-ne ús, a ser una mesura estesa i utilitzada per empreses i milers de treballadors i treballadores, que van haver d'adoptar el teletreball com a eina laboral preferent, sense manual d'instruccions, ni normes, ni, en la majoria de casos, amb els mitjans adequats i necessaris.

Tot això ha generat un nou escenari laboral que ha deixat al descobert els buits normatius existents en aquesta matèria. La impossible previsió de la situació provocada per la pandèmia, sumada a la inexistent cultura del teletreball a les empreses del nostre país, ha fet que treballadors i treballadores haguessin d'aprendre a correuita i per elles mateixes, mecanismes per atendre la urgència generada, en primer lloc pel tancament de les escoles, el 13 de març de 2020 i en segon lloc, per l'estat d'alarma decretat el 14 de març de 2020.

En aquest sentit, se'n va haver d'accelerar la regulació, amb el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19, a l'article 5 s'hi regula el caràcter preferent del treball a distància.

Ha fet falta una crisi sanitària mundial, per adonar-nos que el teletreball és, no només possible, sinó necessari; i que implementar-lo en alguns llocs de treball és més factible del que ens pensàvem d'entrada. A més, la seva utilització s'ha vist afavorida pel desenvolupament de la digitalització i la implantació de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Una enquesta d'Eurofound publicada el 7 de maig va revelar que el 70% dels treballadors i les treballadores a Espanya va començar a treballar des de casa com a resultat d'aquesta situació i mai abans ho havien fet.

Però durant aquests mesos, la falta de control i la constant improvisació en la instauració del teletreball ha donat lloc a qüestions que han de ser resoltes de manera urgent, com són, entre altres: la falta de mesures preventives, la utilització de mitjans propis per dur a terme les feines, l'allargament de la jornada, la no realització del control horari estipulat legalment, la vulneració del dret a la desconnexió digital i la manca de formació en TIC de molts treballadors i treballadores.

Les dones treballadores han estat especialment afectades per la crisi sanitària degut a la caiguda de la xarxa de cura i atenció, tant formal com informal. El

tancament d'escoles, els centres de dia i d'atenció a persones dependents, però també el fet de no poder comptar amb el suport de les xarxes familiars (àvies, avis, cangurs, persones cuidadores) han passat factura a les dones, que han hagut de combinar el teletreball amb l'atenció i cura, posant en perill el seu benestar i salut laboral.

D'altra banda, aquest "teletreball d'emergència" ha posat al descobert la falta de gestió en la prevenció de riscos laborals en el teletreball, la manca de mitjans tècnics per teletreballar (accés limitat a les noves tecnologies en moltes llars, mobiliari i condicions ambientals de casa inadequats), i la manca de mitjans organitzatius (l'absència d'instruccions, la dificultat per al treball en equip i la coordinació, la manca d'aïllament per treballar, la manca de formació en TIC de moltes persones treballadores, la falta de desconexió laboral).

És necessari reconèixer que aquest model de treball, malgrat totes les adversitats, ha funcionat gràcies a l'alta responsabilitat i sacrifici dels treballadors i treballadores que s'han vist, d'un dia per l'altre, immersos en aquest escenari laboral com és el teletreball.

El mes de setembre es va publicar el Reial decret 28/2020 de treball a distància, acordat pel govern de l'Estat espanyol i els agents socials, que regula el treball a distància que es presti, en un període de temps de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball. Destaca d'aquesta nova norma el seu caràcter voluntari i reversible, els drets de les persones treballadores a distància i el paper de la negociació col·lectiva en la regulació de diferents aspectes sobre el treball a distància.

La UGT de Catalunya considera que amb el teletreball s'ha obert un camí en els múltiples escenaris laborals que ha dibuixat aquesta crisi sanitària i que, sens dubte, ha vingut per quedar-se i que, per tant, cal afrontar aquesta nova realitat des de l'àmbit que garanteix i equilibra drets; és a dir, des de la negociació col·lectiva i el diàleg social.

Fruit de l'esforç i la persistència, s'han aconseguit, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, grans pactes per avançar qualitativament, en el camí del teletreball. Un dels darrers exemples és la mesura, producte de l'acord entre els principals sindicats i la Generalitat el passat 24 de febrer, que preveu la fórmula del teletreball per a prop de 40.000 empleats i empleades públics. Aquest acord preveu que els treballadors i treballadores del sector públic puguin treballar a casa dos dies a la setmana.

Per a la UGT de Catalunya existeixen una sèrie de premisses a tenir en compte en la negociació col·lectiva del teletreball, i que hem definit en forma de Decàleg:

- Voluntari i reversible. No pot ser imposat per l'empresa i en qualsevol moment, la treballadora o treballador que ho necessiti podrà tornar al treball presencial.
- Jornada laboral adequada a les càrregues de treball i control horari que permeti una lectura real de la jornada efectiva treballada a distància.
- Dret a la desconnexió digital. Calen establir els mecanismes necessaris per garantir aquest dret.
- Teletreball amb seguretat i salut laboral: gestió de la prevenció de riscos laborals.
- Formació en competències digitals. Cal dotar les persones teletreballadores dels coneixements i habilitats necessàries per fer un ús competent de la tecnologia.
- Ni les despeses ni la disposició dels equips de treball o materials recauen sobre les persones teletreballadores.
- Dret a la intimitat i la privacitat. El control i vigilància de l'empresa no pot vulnerar aquests drets fonamentals.
- La protecció de dades i l'ús de les eines digitals i informàtiques.
- Representació legal de les persones teletreballadores.
- Teletreball amb perspectiva de gènere.

En aquest sentit, i amb relació al teletreball, des de la UGT de Catalunya exigirem:

- Impulsar el teletreball en la negociació col·lectiva.
- Facilitar els mitjans necessaris.
- Establir mitjans per fer possible el registre horari i el dret a la desconnexió digital de manera efectiva.
- El control moderat i proporcionat.
- Fomentar la formació en competències digitals.
- Tenir el compte la perspectiva de gènere en el teletreball.
- Garantir la seguretat i la salut laboral.
- Garantir una adequada protecció de dades i de l'ús de les eines digitals.

La bretxa digital al descobert

La irrupció del teletreball a conseqüència de la pandèmia ha posat al descobert la bretxa digital que existeix al nostre país, entesa com la desigualtat que hi ha entre la població que té accés a internet i a les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i la que no en té, diferenciant també amb quines condicions s'hi accedeix i quina és la qualitat d'ús que la ciutadania fa d'aquestes TIC, i provocant una nova forma d'exclusió tecnològica i de desigualtat digital, amb repercussions socials i laborals.

Els diferents tipus de bretxa són d'accés, d'ús i de qualitat d'ús. Respecte a les possibilitats d'accés als mitjans, la desigualtat es pot produir entre les persones de països o regions a nivell internacional, i entre territoris d'un mateix país, província, ciutat o comunitat. Està basada fonamentalment en causes polítiques, tecnològiques i econòmiques, de les quals depenen el desplegament o no de les infraestructures necessàries i el cost d'accés a la connexió que determina la seva universalitat.

La bretxa digital també té un efecte negatiu en l'economia dels territoris, ja que condueix a la no implantació o desaparició del teixit productiu, fomentant la despoblació, i agreujant les desigualtats entre zones geogràfiques i les persones que viuen allà respecte a la resta.

Pel que fa a l'ús, depèn, en gran mesura, de variables com l'edat, el gènere, la nacionalitat, el nivell educatiu, l'ocupació, el nivell de renda o el lloc on resideixen les persones. Aquests factors tenen una incidència directa sobre la bretxa digital i són elements de desigualtat social que s'incrementen en l'ús de les tecnologies.

Per la seva banda, la qualitat de l'ús depèn del coneixement i la competència digital que tinguin les persones, entesa com la capacitat d'utilitzar les tecnologies de la informació i de la comunicació en les tasques de la vida quotidiana, a l'escola, a la feina o al lleure. Es considera com una de les capacitats bàsiques (amb la lingüística i la matemàtica) i transversal (necessària en l'àmbit educatiu, en el mercat de treball, i en quasi totes les activitats de la vida quotidiana).

La UGT de Catalunya considerem que la bretxa digital, en totes les seves formes i variants, representa una nova forma de desigualtat i d'exclusió social i laboral, limitant les oportunitats de moltes persones i dificultant la seva adaptació als canvis. Som de l'opinió que el dèficit digital a Catalunya no s'ha reduït en els últims anys per la inacció dels governs en aquesta matèria i el progrés en termes d'inclusió digital és altament decebedora.

La UGT de Catalunya treballarà per:

- Fer efectiu el dret de les persones a l'accés a la informació, mitjans i eines digitals per reduir la bretxa digital i universalitzar el seu accés i utilització.
- Reclamar al Govern una actuació decidida per eliminar aquestes desigualtats, primer socials i després digitals, garantint el servei universal i de qualitat d'internet com una eina de cohesió social i territorial.
- Impulsar un procés de reconversió digital de la força laboral amb l'elaboració de plans formatius en competències digitals per a empreses, centres d'ensenyament i centres de formació professional per a l'ocupació.

- Implantar mesures d'accés a les TIC per a les persones més vulnerables, per garantir els seus drets digitals, evitar que l'administració sigui generadora d'aquesta bretxa digital, i facilitar l'espai telemàtic on puguin gestionar les seves prestacions i demandes.

La protecció de les treballadores i treballadors enfront de la covid-19. La prevenció de riscos laborals

La crisi mundial de salut pública provocada per la covid-19 i, ha tensionat els nostres sistemes sanitaris més enllà dels seus límits, amb una gran pèrdua de vides humanes al nostre país i afectant també la salut laboral de les treballadores i treballadors.

En aquest sentit, s'ha posat de manifest la feblesa de la prevenció de riscos laborals a Catalunya. Inicialment, perquè quan es va decretar l'estat d'alarma molts treballadors i treballadores es van veure obligats a anar presencialment al seu lloc de treball sense tenir les mesures de prevenció necessàries per evitar riscos per a la seva salut: uns a serveis essencials i altres perquè, tot i no ser essencials, les empreses on treballen van posar el seu benefici econòmic per damunt de la salut de les persones.

Setmanes després, amb la finalització del permís retribuït recuperable, el retorn a l'activitat va ser irregular perquè algunes empreses no van poder reprendre l'activitat per no disposar de les mesures de protecció col·lectiva i individuals necessàries per garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors i treballadores.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya vam exigir a les empreses plans de contingència per avaluar els riscos de cada lloc de treball i les mesures de protecció col·lectives i individuals necessàries per a tot el personal.

Per altra banda, des de la nostra organització hem defensat que la reactivació econòmica i el reinici de l'activitat dels diferents sectors amb l'aixecament progressiu de la situació de l'estat d'alarma, necessàriament havien d'anar acompanyats de protocols i mesures pactades i concertades entre l'administració, les empreses i la representació legal dels treballadors i treballadores per tal d'evitar un rebrot dels contagis en l'àmbit laboral i en els desplaçaments vinculats.

Al llarg d'aquests mesos, la UGT de Catalunya hem hagut de denunciar moltes empreses per incompliment de la normativa i hem obligat d'altres a fer protocols consensuats per garantir la seguretat i la salut de les persones als llocs de treball. En aquesta tasca, els nostres delegats i delegades han estat essencials.

Però també cal continuar treballant per garantir la seguretat i salut de les persones treballadores en aquelles empreses on no tenim representació sindical i evitar que es vulnerin els seus drets.

La UGT de Catalunya continuarem treballant perquè:

- Les empreses i a les administracions compleixin l'obligació de garantir la seguretat i la salut de tots els treballadors i treballadores establint les mesures necessàries per desenvolupar el seu treball.
- Es reforcin les mesures preventives en les empreses, garantint el subministrament d'EPI a les treballadores i treballadors i les garanties higièniques i de salut laboral.
- S'estableixin criteris de mobilitat, ús del transport públic i horaris a les empreses per garantir la seguretat laboral dins i fora de l'empresa i en els seus desplaçaments.

La crisi de la covid-19 amb perspectiva de gènere

La crisi generada per la covid-19 ha impactat de manera diferent en homes i dones, fonamentalment perquè aquesta crisi ha situat les cures al centre d'atenció, sent les dones les principals protagonistes del treball domèstic i de cura, tant del remunerat com del no remunerat.

Segons dades del Departament de Salut, a Catalunya al voltant del 54% dels casos positius per Covid-19 som dones. Les dones estem més exposades al virus perquè hem concentrat i concentrem els treballs de primera línia durant la crisi sanitària, i perquè assumim la cura de la família en major grau que els homes. Com a sindicat feminista de classe, reivindiquem el paper central del treball de les cures en el nostre sistema productiu, ignorat i invisibilitzat fins que la irrupció de la pandèmia ha evidenciat la fragilitat de la vida i la gran necessitat i dependència que tenim de les tasques de cura.

Les dones portem tota la vida ocupant-nos i preocupant-nos de la cura de la vida, de la manutenció, de la neteja, de la compra, de la intendència, de la salut, de l'ensenyament de les nostres famílies i de les famílies dels altres. És el que s'ha anomenat 'divisió sexual del treball', en què els homes proveeixen i les dones cuidem.

Aquesta cura que és l'eix, el motor i el suport de la mateixa essència de la vida, ha estat sempre vista per la societat androcèntrica i patriarcal com una cosa

menor, supèrflua, insignificant, fàcil, invisible i inclús en ocasions fins i tot menyspreada.

Però ara i en època de crisi sanitària es veu on és el valor de l'essència de la vida, on hi ha l'epicentre, i aquest resideix en les persones i en les seves cures. Les dones sabem que el valor de la cura, de l'atenció i el servei a les persones és el centre, és l'eix, és el motor i és el que suporta i dona valor a la vida. El capitalisme necessita de treball invisible de la cura per a la seva sostenibilitat .

Moltes de les mesures que s'han adoptat a Catalunya i a l'Estat espanyol per contenir l'expansió de la Covid-19 han impactat de manera aclaparadora en les dones, tirant per terra molts dels avenços que s'havien aconseguit amb relació a la conciliació laboral i familiar. El tancament de les escoles, la protecció de les àvies i avis en allunyar-los dels nets i netes, el teletreball, l'augment de les jornades laborals i de la càrrega de feina en les ocupacions dels serveis essencials, o el fet de contraure el virus i haver d'aturar els ritmes vitals, han tingut un efecte directe en les dones, perquè som nosaltres les que exercim la major part de les tasques de la llar i la cura dels infants. Amb el confinament, va augmentar la càrrega de les tasques domèstiques, i les dones hem hagut de combinar aquesta tasca de cura amb la feina en major mesura que els homes. Davant aquesta situació, algunes dones van haver de deixar de treballar, especialment les famílies monoparentals (la majoria encapçalades per una dona), amb la consegüent pèrdua d'ingressos.

Les professions més feminitzades són precisament les que tenen a veure amb les cures de la vida i, a la vegada, són també les més precàries. La cultura de la divisió sexual del treball ha portat a traspassar al mercat de treball aquests rols socials. Són ells, els homes, els que majoritàriament copen les ocupacions no del tot relacionades amb la cura i l'atenció directa, fet que atorga al treball una visió i dimensió social i pública més valorada.

L'estat d'alarma ha fet visible on la societat havia posat la seva centralitat, i aquesta, evidentment, ha estat la societat de la superglobalització, la del consumisme, la dels grans viatges transoceànics, la de les noves tecnologies, entre d'altres, per deixar en les seves òrbites la societat de la cura, de la salut, de l'ecologia i el medi ambient, en definitiva, de la vida en la seva essència. La màxima expressió d'aquest descuit i abandó per la cura de les persones l'hem pogut veure amb la propagació del virus a les residències, evidenciant un model més centrat en la rendibilitat econòmica que no pas en l'atenció i cura de les persones.

Les professions, els llocs de treball i les feines relacionades amb l'atenció de la cura de la vida, sostinguts en les mans de les dones majoritàriament estan en situació d'una gran precarietat, principalment pels baixos salaris, jornades

parcials, interinitat en la contractació, escassos beneficis socials, falta de mesures de prevenció en la salut i, per si no n'hi hagués prou, zero reconeixement social, entre d'altres. Però també els sectors més afectats per aquesta crisi (hostaleria, restauració, comerç, turisme) estan altament representats per dones. És per això que les dones es troben també en una pitjor situació per afrontar les conseqüències de la crisi.

La situació s'ha agreujat per a aquelles persones que treballen sota el règim especial: les empleades de la llar. Les que no tenen reconeguts els drets generals, perquè no se'ls vol reconèixer. Les que no tenen dret a la prevenció de riscos laborals tot i l'elevat risc a contagiar-se, que poden ser acomiadades per desistiment, sense dret a l'atur ni a la protecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina.

I per últim, però no menys importants, les que estan en la mal anomenada "economia no formal", les invisibles en la societat dels drets, però tan visibles i imprescindibles per al dia a dia de les famílies. Les que no figuren en l'apartat dels drets, però sí en el de les obligacions. Les que amb el confinament han perdut les seves fonts d'ingressos.

En la crisi sanitària que hem viscut, hem pogut comprovar en mans de qui estaven els treballs essencials, i aquests han estat de forma majoritària en mans de dones. El sector sanitari en el seu conjunt; les infermeres amb el 85% de dones; les farmacèutiques amb el 70% de dones; les de la neteja amb el 90% de dones; les metgesses majoritàries en la seva professió; el sector del comerç de l'alimentació, i no cal dir les treballadores dels supermercats, amb un 80% de caixeres al davant; el sector de la cura; les dones treballadores de les residències, les d'atenció a la dependència; les dels centres de persones amb discapacitat; però també aquelles treballadores manufactureres de la indústria alimentària, perquè el món de la indústria també coneix de biaix de gènere, en el sector del coneixement amb les dones al capdavant de la ciència i la investigació sempre invisibilitzades o les dones en les empreses de subministraments de les energies, en el transport de passatgers i fins les dones "gloveres" que hem vist més que mai en aquests dies de confinament portant paquets. Tot això sense oblidar-nos de les dones al capdavant del sector de la docència, també sector feminitzat. Totes sostenint el món, sostenint la vida en època de pandèmia.

Elles, les professionals, les treballadores, les que a més han carregat amb la major part del treball domèstic i que han fet el que han pogut i més per poder seguir fent front a un dia a dia que ha estat i és esgotador, estressant i fortament emocional.

Una de les mesures impulsades per fer front a les conseqüències de la pandèmia i evitar la transmissió de la covid-19 ha estat el Pla MeCuida. Aquesta mesura

permet absentar-se del treball per tenir cura de menors, persones amb discapacitat i familiars fins a segon grau mitjançant l'adaptació de la jornada laboral i la reducció de jornada fins al 100% amb reducció de salari. Però la majoria de les persones que han optat per aquesta mesura han estat dones, les que tradicionalment fan les funcions de cura, i ha significat una pèrdua considerable dels seus salaris. En el cas de les famílies monoparentals, aquest Pla no ha estat una opció, perquè no es podien permetre la falta d'ingressos. En altres situacions, l'adaptació de l'horari amb treball a distància no són viables ni compatibles amb la cura. Per altra banda, la major part dels sectors i ocupacions feminitzades (serveis de salut, cura de persones, el comerç, la neteja, etc.) són llocs de treball ocupats majoritàriament per dones i són incompatibles amb el teletreball.

Amb tot això, el Pla MeCuida ha estat del tot insuficient i des de la UGT de Catalunya reclamem que les persones que es troben en aquestes situacions puguin sol·licitar una baixa per contingències comunes vinculada a tots els estadis derivats de la covid-19, a tramitar de manera immediata davant la necessitat de tenir cura de menors o persones dependents en quarantena per la pandèmia, o per tancament de col·legis i centres de dia, sense que es produeixi una reducció o pèrdua de salaris.

D'altra banda, les mesures de restricció de mobilitat a l'inici de la pandèmia i el confinament de la població a conseqüència de la declaració de l'estat d'alarma, van incrementar el risc de violència de gènere en l'àmbit familiar. Moltes dones s'han trobat en una especial situació de vulnerabilitat, incertesa i aïllament, cosa que ha dificultat l'accés als recursos de protecció.

Ara més que mai no hem d'oblidar el que hem vist, valorat i reconegut socialment, en època de coronavirus, l'essencialitat del treball feminitzat.

Deconstruïm l'après per construir una societat on en l'eix central es posi la vida i les seves cures, on valorem de forma feminitzada els treballs en general i els de les dones en particular.

En els centres de treball, en la classificació professional, en la negociació col·lectiva, es fa més evident que mai la necessitat de les valoracions dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. Que, tot i creure que estan fetes sota l'aparent neutralitat, tenen efectes diferents entre les dones i els homes, per tant, aquest biaix s'ha de corregir, per no caure en les discriminacions indirectes.

En la societat del futur no ens podem permetre la bretxa digital que poden patir les dones, ja que com hem vist en aquesta pandèmia, l'ús de les eines digitals és vital per al desenvolupament de la vida que estem vivint. El teletreball, la dependència

dels aparells tecnològics, la interacció amb les noves tecnologies, es fa cada dia més essencial i les dones no poden quedar-se enrere en aquesta carrera.

Oblidar i no tenir en compte l'impacte de gènere que tindran les conseqüències econòmiques i socials de la crisi ens abocaria a eixamplar les desigualtats entre homes i dones. Per això és fonamental que donem una perspectiva de gènere en la gestió i en les mesures que es prenguin per fer front als efectes del coronavirus. Però a més, mai com ara les cures s'havien mostrat tan essencials i primordials per al nostre sistema productiu i, en aquest sentit, no hem de deixar passar l'oportunitat que ens ve de cara d'apostar pels postulats feministes per sortir de la crisi i basar-nos en un altre model productiu que posi en valor les cures.

El sindicat com a servei essencial: la UGT de Catalunya davant la covid-19

Des de l'esclat de la pandèmia, la UGT de Catalunya ha estat al costat de les persones, treballant de manera incansable en unes circumstàncies mai viscudes, excepcionals i dramàtiques en moltes ocasions, on emocions i professionalitat han anat de la mà.

La UGT de Catalunya ha d'estar orgullosa de la feina exercida durant aquests mesos. El paper dels sindicats, dels seus delegats i delegades, ha estat essencial per atendre les conseqüències directes sobre el treball en forma d'acomiadaments, ERTOS, prevenció i salut laboral, i diferents consultes derivades sobre el món laboral i els efectes del coronavirus. Hem hagut de multiplicar els nostres esforços per atendre l'augment de la nostra activitat sindical, amb les dificultats afegides del confinament i de les mesures de prevenció i seguretat davant la covid-19.

Però a més d'assessorar treballadors i treballadores, hem sigut proactius en la tasca institucional. Els sindicats hem estat en negociacions i diàleg continuat amb els governs per facilitar l'activació de mesures per combatre les conseqüències econòmiques i socials d'aquesta crisi i per no deixar ningú enrere. Hem proposat mesures al llarg de tots els mesos d'aquesta crisi amb l'objectiu de protegir llocs de treball i garantir la viabilitat futura de les empreses. I hem tingut molt clar que no volíem que les treballadores i els treballadors, ni les persones més vulnerables, tornessin a pagar els plats trencats de la crisi i, per això, estem al davant de totes les propostes socials relacionades amb les condicions de vida de les persones, pressionant i impulsant mesures imprescindibles per al sosteniment de les empreses i de l'ocupació mitjançant els ERTOS, i la protecció dels treballadors i treballadores mitjançant l'ampliació de la cobertura per desocupació a col·lectius que no estaven protegits (empleades de la llar sense dret per no tenir període de carència, etc.).

Però el nostre paper no és gens fàcil. La qüestió és que la força dels sindicats radica en la força col·lectiva, així defensem els nostres drets laborals i socials, i així manifestem que no hi ha sortides individuals per sortir d'aquesta crisi.

La UGT de Catalunya té molt clar que per fer front a l'impacte econòmic i social d'aquesta crisi necessitem activar mesures que ens ajudin a combatre les conseqüències econòmiques i socials derivades d'aquesta crisi, optimitzar els recursos de la millor manera possible i no deixar ningú enrere.

I, sincerament, la UGT de Catalunya espera que la covid-19 sigui una oportunitat per accelerar les transformacions que esperàvem, cap a un model productiu més just, solidari i sostenible, que afronti el repte tecnològic i climàtic, i posi al davant de tot la salut i el benestar de les persones.

Aquesta crisi ha posat de manifest la gran debilitat del nostre model productiu i de protecció i que necessitem un mercat laboral amb bases sòlides. Un primer pas per aconseguir-ho és derogant les reformes laborals, culpables directes d'aquest model laboral tan precari i que han fomentat l'acomiadament, la desregulació laboral i la implantació generalitzada dels contractes temporals. També hem de reforçar el nostre estat de benestar en tots els aspectes, sanitat, serveis socials, educació, serveis públics en general. I, finalment, necessitem acordar mesures concretes i tirar endavant projectes que vagin més enllà de la reconstrucció i reactivació del país. Perquè la nostra organització no vol que tot sigui igual que abans la pandèmia, sinó que vol que tot sigui millor.

No ens podem permetre tornar a la situació anterior a la irrupció de la covid-19, i el diàleg social ha de marcar el camí per sortir-nos-en. En aquest sentit, els poders polítics i les organitzacions econòmiques i socials tenim una responsabilitat irrefutable amb les persones que han perdut la feina i les que no han aixecat les persianes dels seus negocis, amb les que no poden pagar les factures, amb les que han mort i les que han perdut persones que estimaven, amb les que s'han deixat la pell tots aquests mesos per cuidar-nos. La ciutadania reclama a la classe política que estigui a l'altura, i nosaltres, com a altaveu d'aquesta ciutadania també ens involucrem per arribar a consensos i acords que ens ajudin a superar aquesta crisi i no deixar ningú enrere.

Els objectius de la UGT de Catalunya són ben clars:

- Volem que les persones tinguin feines dignes, ben pagades, estables i de qualitat.
- Volem un sistema de salut sòlid i que no hagi de tornar a superar cap altra crisi amb el sobreesforç i entrega dels seus professionals.

- Volem enfortir el nostre sistema de serveis socials i, especialment, volem un altre model de provisió pública dels serveis d'atenció a les persones.
- Volem que les persones no perdin el seu habitatge i que totes tinguin garantit els subministraments bàsics.
- Volem una educació que garanteixi la igualtat d'oportunitats per a totes les nenes i nens.
- Volem polítiques que aconseguixin la igualtat entre dones i homes.
- Volem superar aquesta crisi i no deixar ningú enrere.
- Volem un canvi cap a un nou model econòmic que posi al centre les persones, que no deixi ningú enrere i que se sustenti sota la justícia social i mediambiental.

CAPÍTOL 8 – UN SINDICAT INNOVADOR I FORT

1. 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 de la riquesa, el progrés social i cultural, des d'un clar model socialdemòcrata.

Actualment, les organitzacions com la nostra, conformadores dels moviments socials, som qui 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, amb una trajectòria inequívocament antifeixista, feminista, plural, autònom i nacional, que conforma l'esquerra social, sense que això comporti necessàriament una adscripció partidista i que, des del principi de la lluita de classes, utilitza la concertació i mobilització com a mètode d'avenç per millorar les condicions de treball i de vida de la classe treballadora. Al mateix temps és un sindicat obert, participatiu, multiètnic i internacionalista, integrador i representatiu de la diversitat social i compromès amb la defensa del medi ambient.

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. 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 present 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 veritable 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, persones 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 feminista

La lluita per la igualtat forma part dels principis i la història de la nostra organització, sent el feminisme el motor necessari per assolir una societat més justa, sense que es pugui dissociar de la lluita de classes.

Aquest feminisme ha d'estar present en la nostra estructura i a l'acció sindical, fomentant la participació igualitària a tots els àmbits de la nostra organització, fent visible el nostre compromís amb la veritable igualtat entre dones i homes.

El compromís del sindicat amb la igualtat d'oportunitats implica introduir accions positives que acabin amb els obstacles, moltes vegades subtils, que pateixen les dones per liderar la lluita sindical. Són necessàries mesures dintre de l'organització que afavoreixin la conciliació entre la vida personal i sindical, fer un

seguiment d'aquestes mesures i exigir el funcionament de les comissions internes de vigilància i control de polítiques d'igualtat dins i fora de l'organització.

Sindicat compromès amb la defensa del medi ambient

La lluita contra la crisi climàtica és el repte més important d'aquest segle per a la nostra societat i la UGT de Catalunya hi està totalment involucrada, conscients que no hi pot haver progrés econòmic sostenible sense interioritzar l'impacte ecològic sobre el planeta, tal com recullen els Objectius de Desenvolupament Sostenible. La nostra contribució ha de tenir una perspectiva integral conjugant dues realitats, la millora de les condicions de vida de la classe treballadora i les actuacions mediambientals. Cal avançar cap a una transició ecològica justa, sense deixar ningú enrere.

Hem de fer un pas endavant, apostant per les energies netes, renovables i eficients, per una indústria sostenible i per l'impuls de l'economia circular.

Tots podem aportar el nostre granet de sorra i, des de la UGT de Catalunya, ens comprometem a dur a terme les accions necessàries perquè aquesta aposta per la defensa del nostre planeta no només sigui una declaració de cara enfora sinó que es vegi reflectida en la nostra actuació diària, reduint la generació de residus, implementant mesures de control energètic a totes les nostres seus per avançar en la seva sostenibilitat, impulsant la digitalització de tota la documentació que generem per evitar l'ús excessiu de paper...

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, sempre que s'ajustin als valors de la nostra organització, 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 s'ha de considerar un perill per a la identitat catalana, ans al contrari, és 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.

La UGT de Catalunya és un element actiu de la societat civil, que pren la iniciativa i que dona 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 posa 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 del 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 i treballadores.

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.

2. 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, de tots els membres de la UGT, més de 20.000 són delegats i delegades que ens representen en més de 10.000 empreses arreu de Catalunya, i que negocien més de 1.000 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.

3. 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 podem plantar cara i lluitar per defensar els drets de tots els treballadors i treballadores i la ciutadania en general i conquerir-ne de nous.

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 promoure la incorporació permanent 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 quatre grans eixos d'actuació organitzativa:

- *Creixement de l'afiliació*, enfortint les estructures i els instruments més pròxims als centres d'activitat laboral i dissenyant campanyes específiques tant sectorials com territorials que facilitin l'increment sostingut i percentual d'afiliats i afiliades pel que fa a la confiança que ens dipositen les persones no afiliades a les eleccions sindicals i en la demanda d'informació, assessorament i serveis.
- *Fidelització de l'afiliació*, mitjançant una atenció personalitzada, adaptada a les necessitats de la situació econòmica i social dels afiliats i les afiliades, fomentant alhora la seva implicació i participació en la presa de decisions, i facilitant conjuntament tant el pagament de les quotes com el recobriment dels impagats que es puguin produir.
- *Integració de col·lectius*, enfortint i incrementant els instruments de participació, per a l'ingrés en la nostra organització de les diferents realitats sectorials i socials.
- *Augmentar l'afiliació o participació de les dones a la UGT* fomentant actuacions concretes.

Essent l'empresa i el centre de treball els marcs de referència més immediats, el nostre objectiu prioritari ha de ser integrar i afiliar en la nostra organització els delegats i delegades elegits sota les sigles de la UGT de Catalunya que no ho estiguin. D'aquesta manera, ens serà més fàcil afiliar els treballadors i treballadores de les empreses, ja que la proximitat i referent del sindicat que representen els delegats, les delegades i les seccions sindicals és la millor eina

afiliativa de què disposem. Des de l'organització es promouran accions específiques encaminades a fomentar la seva afiliació.

L'anàlisi de les dades de què som dipositaris ens ha de servir per conèixer millor la realitat de la composició sociològica de la UGT i les necessitats dels nostres afiliats, delegats i també d'aquelles persones que se'ns apropen sense estar afiliades encara. Hem d'adaptar les comunicacions a les seves necessitats, personalitzant els missatges i els serveis en funció del seu perfil, al mateix temps que reforcem els vincles entre els objectius d'afiliació i fidelització i la gestió de les dades de la nostra organització. Per això, hem de reorientar també la base de dades com a instrument d'innovació i de creixement del sindicat.

Cal oferir l'afiliació a totes les persones usuàries de qualsevol dels nostres serveis, posant en valor els avantatges d'estar afiliat a la UGT de Catalunya.

Per tal de facilitar l'acompliment dels objectius de creixement i consolidació, cal que continuem avançant en l'adaptació de la quota sindical a la realitat social i econòmica dels afiliats, afiliades i treballadors i treballadores, i acostar-nos a la nostra aspiració que l'aportació de les persones afiliades sigui l'1% de la seva remuneració, fent que aquelles que ho desitgin puguin fer una aportació solidària a l'organització associada a la quota habitual. Aquesta aportació solidària anirà destinada íntegrament als Serveis Jurídics.

En els supòsits d'afiliats i afiliades en situació de desocupació que esgotin les prestacions, entenent que una situació econòmica complexa no pot comportar una baixa de militància, es podran mantenir com a persones afiliades en suspensió, i hauran de tornar a abonar la quota en el moment en què tornin a percebre rendes, congelant-los l'antiguitat.

L'evolució de la mateixa societat i en aquest marc les dificultats afegides que planteja l'actual mercat de treball, conjuntament amb la manca d'una política eficaç de conciliació de la vida laboral i familiar, dificulten la participació de les persones en la vida de les organitzacions. La UGT ha d'afrontar aquesta situació, buscant tant estructures vinculades com noves formes de participació, que ajudin a incrementar l'afiliació i la participació de tots els col·lectius.

El jovent

Un dels col·lectius prioritaris per al sindicat és el jovent. Aquest col·lectiu és el que ha de donar continuïtat a l'acció que porta a terme la nostra organització, la participació juvenil afavoreix el relleu generacional que tota organització necessita per assolir els seus objectius i aporta una visió més propera i real del context social en què vivim.

Les persones joves (fins a 32 anys) representen dins la nostra societat gairebé un 18% de la població i nosaltres, com a sindicat de classe, volem representar de manera fidel el conjunt de la classe treballadora. L'instrument de què es dota la UGT de Catalunya per organitzar al jovent, com a col·lectiu, és l'Avalot.

L'aposta per tenir una associació juvenil al sindicat, sorgida fa ara 23 anys, és una bona resposta que permet:

- L'afiliació de joves aturats o estudiants, així com de les persones joves que fan de becàries a les empreses i que en molts casos ja no són estudiants ni personal laboral d'aquestes. Ara per ara, segons la legislació vigent, les persones becàries no poden formar part de les seccions sindicals (el seu contracte és un acord mercantil o un conveni de l'empresa amb la universitat o centre formatiu en el cas de les pràctiques curriculars) i, per tant, no les podem representar legalment, però és cabdal per a nosaltres que aquestes persones sàpiguen que tant des de l'Avalot en particular, com de manera més global, des de la UGT, treballem per donar-les cabuda, i que es puguin organitzar dins de l'estructura del nostre sindicat per defensar els seus drets com qualsevol altra persona de classe treballadora.
- Donar a conèixer el sindicat als i les estudiants de classe treballadora, especialment als centres de formació professional (mitjançant xerrades en l'assignatura Formació i Orientació Sociolaboral) i a les universitats.
- Generar un espai de participació i debat per al jovent sobretot per a aquelles persones que, per les seves condicions laborals, troben dificultats per fer-ho des del seu lloc de treball, bé perquè no hi ha secció sindical a la seva empresa, o perquè l'empresa on treballa segueix una organització diferent de la tradicional. Apostem per afavorir les oportunitats que garanteixen el desenvolupament integral i global de cada persona, i molt especialment l'empoderament del jovent dins de la societat adultocentrista en què vivim. L'Avalot és un espai per al diàleg, la comunicació i la participació del nostre jovent, on se l'escolta i valora, amb la intenció que les seves necessitats tinguin repercussió en el nostre sindicat.
- Crear un àmbit de permeabilitat entre el sindicat, els i les joves. És important atès que, segurament, per a les persones joves resulta més fàcil apropar-se a la nostra associació juvenil, per la dinàmica, el funcionament i la seva situació laboral, estudiantil i/o de persona becària, que directament a la UGT.
- Que la persona jove que té contractes temporals i/o molt 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 l'opinió i la participació del jovent dins del sindicat i crear l'àmbit i l'espai per a la militància del jovent, amb la lògica del jovent per al jovent. Confiant que les persones joves, tot i no tenir molta experiència per la seva pròpia idiosincràsia, són ciutadania de ple dret, i plenament capacitada per

prendre les seves pròpies decisions. Hem de fer un esforç per confiar en el nostre jovent, que és el futur i també el present del nostre sindicat.

- Abordar totes les problemàtiques que els afecten com a col·lectiu especialment discriminat a la societat.

La UGT de Catalunya aposta per donar cabuda a les demandes del jovent, per dinamitzar aquest col·lectiu apropant la seva realitat al sindicat, i mostrant-lo com un instrument útil per a 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 de l'SNC, de les federacions, dels territoris i dels diferents organismes de la UGT.

Els tècnics, comandaments, professionals i directius

La nostra organització incorpora, a l'empresa o sectorialment, els col·lectius de tècnics i comandaments. Per tant, la UGT de Catalunya hem de fer una aposta decidida per la coordinació de les diferents realitats d'aquests professionals, facilitant l'anàlisi i la inclusió de les seves reivindicacions en els convenis col·lectius i impulsant la seva participació activa en els processos de negociació i en la presa de decisions al si del sindicat.

Les actuacions que es duen a terme des de les agrupacions de tècnics i comandaments que les federacions nacionals tenen constituïdes, i des del Consell de Tècnics i Comandaments, al si de la UGT de Catalunya, ens han d'ajudar a connectar amb aquests col·lectius i aconseguir la seva implicació i participació al sindicat.

Les treballadores i treballadors autònoms

La CTAC-Autònoms, és una organització referent del treball autònom a Catalunya, de caràcter interprofessional, d'àmbit autonòmic, que enquadra professionals i treballadors i treballadores per compte propi, inscrits en el Règim Especial de Treballadors Autònoms de la Seguretat Social.

La CTAC-Autònoms es constitueix amb la ferma voluntat de representar i defensar els interessos professionals, socials i econòmics dels autònoms i professionals enfront de l'agressivitat econòmica de les grans estructures empresarials i la inexistència d'una protecció social adequada i justa i, per tant, actuar davant de les administracions públiques i entitats privades com a organització de caràcter consultiu i reivindicatiu per a la millora de les condicions professionals i, en general, elevar el nivell de qualitat de vida d'aquest col·lectiu.

La CTAC-Autònoms, defensa i seguirà defensant davant les administracions públiques, la necessitat de treballar en l'enfortiment de la consolidació del treball autònom i perquè aquest col·lectiu tingui una autoocupació de qualitat, i així evitar el tancament massiu d'activitats, i per evitar l'activitat en precari i el mal ús del fals autònom.

Les víctimes de les polítiques neoliberals: precariat i atur

Una de les conseqüències més dramàtiques de la crisi patida els darrers anys ha estat la destrucció d'ocupació i l'augment ingent de les persones en situació d'atur. Lluny de les xifres d'atur considerat estructural i que afecta els col·lectius més vulnerables, aquest augment ha comportat que la vulnerabilitat s'eixampli a tots els perfils de treballadors i treballadores.

Però fruit de les injustes reformes laborals i de les polítiques neoliberals en matèria d'ocupació, han augmentat de manera significativa les persones treballadores que, tot i tenir una feina remunerada, tenen unes condicions laborals que les deixen en una situació de precarietat, evidenciant-se un nou col·lectiu: el precariat.

La UGT de Catalunya vol fer visibles aquestes persones que, sigui per la incertesa en la continuïtat de l'ocupació, el baix nivell d'ingressos, la parcialitat no voluntària de les feines a les quals tenen accés o la desregulació de les seves condicions laborals, es troben en una situació que no els permet viure del seu treball amb condicions dignes.

La nostra organització treballa per donar una resposta a aquests treballadors i treballadores, aprofitant i aprofundint les diferents accions en l'àmbit de la formació i de la intermediació laboral així com l'acció sindical i la negociació col·lectiva.

Amb la força que ens atorga la nostra representativitat i presència a tots els àmbits de la societat, i amb una acció ajustada a les realitats d'aquest col·lectiu, és com aconseguirem una visualització més gran i lluitar contra la normalització d'aquestes situacions per una part dels governants i de les organitzacions patronals.

Les persones migrants

La presència de treballadors i treballadores estrangeres a la nostra societat i a la nostra organització és una realitat i ens defineix com a país. Ens planteja oportunitats i també reptes. A fi de donar una resposta immediata i eficient a les noves demandes i necessitats d'aquesta població, l'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.
- La consolidació de les relacions de col·laboració amb les administracions, mitjançant les quals es pugui garantir el funcionament correcte dels serveis d'assessorament jurídic en estrangeria, 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 nostres candidatures a les eleccions sindicals i a l'estructura del sindicat.
- Promoure entre els delegats i delegades sindicals un servei d'assessorament sobre l'acollida i Plans per a la no discriminació per raons d'origen als centres de treball.
- Dignificar les condicions laborals del conjunt dels treballadors immigrants i en particular de les treballadores de la llar i de les cures.
- Campanyes de sensibilització contra l'explotació laboral, i comunicar al sindicat qualsevol situació de discriminació sociolaboral que conegui, cercant el suport que s'escaigui en cada situació.
- El coneixement i reconeixement de la població immigrada al si de l'organització sindical.

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 persones jubilades 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 i prejubilades.
- Fer tasques de fidelització amb els afiliats i afiliades 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.

4. La plataforma sindical de resposta a les necessitats de treballadores i treballadors i de la ciutadania

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 treballadores i de la ciutadania.

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.

5. La transformació digital. Nous reptes. Disponibilitat i seguretat

Si entenem la transformació digital com l'adaptació d'una organització mitjançant la utilització de la tecnologia per millorar la forma en què s'executen els seus processos interns, ja fa uns anys que la XAT, 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.

Però no només ha de ser una intranet, ha de ser una forma d'atenció i de resposta a les demandes que ens fa la nostra afiliació i els nostres delegats i delegades. La transformació digital de la UGT de Catalunya està en marxa però queda feina per fer en moltes de les àrees del sindicat. Hem avançat, per exemple, en l'àmbit dels serveis jurídics, on els expedients es creen automàticament, certes accions internes del gabinet estan automatitzades i usuaris i usuàries disposen d'una pàgina web on poden fer el seguiment de l'estat del seu expedient.

En l'àmbit de l'afiliació encara ens queda camí per fer. Actualment recollim tota la documentació en paper, però hem d'explorar la forma que algú s'afiliï de manera 100% digital. Actualment realitzem un procés de preafiliació que comporta un

primer esforç per part de la persona preafiliada, amb un conjunt d'interaccions per part de l'organització per recollir tota la documentació per a la signatura posterior.

Però tota aquesta transformació requereix disposar dels recursos necessaris. És a dir, haurem de disposar de les infraestructures perquè, tant internament com externament, els diferents organismes del sindicat puguin desenvolupar les seves funcions amb el mínim d'alteracions i el màxim de garanties de disponibilitat i seguretat.

En l'actualitat, el fet de disposar d'una xarxa fiable amb un accés a internet segur és una necessitat per a una organització com la nostra.

Les normatives sobre protecció de dades i l'auge del cibercrim ens obliga a replantejar-nos la nostra estratègia de seguretat en l'organització, adequant, si no ho estan ja, els procediments i infraestructures per garantir la continuïtat del sindicat en les seves funcions habituals.

El futur del sindicat passa, també, per ser digital.

6. Instruments d'àmbit laboral

Serveis jurídics

L'atenció jurídica és l'instrument tècnic que garanteix l'atenció en matèria jurícolaboral, com a complement de l'acció sindical desenvolupada per la nostra organització. Aquesta atenció ha de ser homogènia i amb nivells de qualitat similars per al conjunt del territori de Catalunya i, per tant, integrada en la política d'atenció i serveis que tingui establerta la UGT de Catalunya.

Els serveis jurídics de la UGT de Catalunya comprenen els assessors i assessores laborals i els advocats i advocades del Gabinet Jurídic, que desenvolupen les seves actuacions en dos vessants:

- Suport a l'organització (acció sindical, acció social, etc.).
- Atenció i defensa jurídica d'afiliats, afiliades i treballadors i treballadores en general, tant en el vessant del dret laboral com administratiu així com qualsevol altre que derivi de la seva activitat professional i/o sindical.

Cal establir els graus necessaris d'atenció, els controls de qualitat del servei, establir la suficient interrelació amb els tècnics i tècniques del Gabinet Jurídic i optimitzar el conjunt de recursos que actualment destinen a aquest servei els diversos organismes.

Els assessors i assessores laborals hauran de garantir el nivell màxim d'atenció en primera instància de les persones afiliades, delegades i treballadores, en totes les 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 avaluada per una comissió formada per l'SNC, el Gabinet Jurídic i les federacions nacionals —amb la possibilitat d'incorporació d'un representant de territori quan el tema a tractar sigui casuística del Gabinet Jurídic del territori en concret— i a la qual totes les persones usuàries han de tenir accés si consideren que no han rebut l'atenció esperada.

Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat

La Xarxa d'Agents Sindicals per a la Igualtat és l'instrument de què la UGT de Catalunya es dota per dur a terme les tasques de detecció, prevenció, sensibilització i lluita contra les discriminacions que puguin esdevenir-se en les empreses per raó de gènere, d'edat, d'orientació i identitat sexual, de diversitat funcional, de manca de salut, etc.

Entre d'altres, la XASI pretén:

- Integrar la perspectiva de gènere de forma transversal en el si de la nostra organització i a totes les empreses, mitjançant la negociació de mesures d'igualtat i contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Fomentar la participació dels col·lectius més susceptibles de patir discriminació a les empreses i en tots els nivells de representació sindical.
- Vetllar per evitar qualsevol mena de discriminació en l'àmbit laboral.
- Exigir la plena integració sociolaboral de les persones amb diversitat funcional, mitjançant l'adaptació dels llocs de treball i l'accés als centres de treball, i seguir reivindicant el compliment de la normativa en aquesta matèria.

La formació i l'orientació professional, les claus del futur

La UGT de Catalunya aposta per l'orientació i la formació professional al llarg de la vida com a elements imprescindibles per a tots els treballadors i treballadores, tan ocupats com en situació de desocupació, adreçats a facilitar el seu

desenvolupament professional i convertint-los en l'eix vertebrador del conjunt d'actuacions ocupacionals dirigides a la promoció de la carrera professional dels treballadors i treballadores.

La UGT de Catalunya compta amb un instrument propi, l'IDFO, que contribueix a facilitar l'adaptabilitat dels treballadors i treballadores als nous escenaris del mercat de treball, on cada vegada es demana més qualificació, més flexibilitat i més competitivitat, recollint les necessitats formatives que les federacions nacionals detecten i oferint, a través d'itineraris professionalitzats i personalitzats, un ampli ventall de recursos, i que alhora contribueixen a la fidelització de l'afiliació.

Caixa de Resistència

La Caixa de Resistència de la UGT de Catalunya és l'instrument de l'organització que dona cobertura a les pèrdues salarials que pateixen els afiliats i afiliades que participen en vagues convocades pel sindicat i que vulguin ser partícips de la Caixa de Resistència.

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 que la Caixa de Resistència sigui veritablement un instrument per a tots els afiliats i afiliades del sindicat, és necessari promocionar-la i donar-la a conèixer amb l'objectiu final d'integrar-la 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 prevenció, 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 prevenció 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 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.

7. 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 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 endurint 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 afiliades 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 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 tota la ciutadania 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 tota mena d'activitats que fomentin el lleure entre els seus afiliats i afiliades, 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 i afiliades 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 corresponsable com a interlocutor preferent.

La recuperació de la memòria històrica

El 2019, coincidint amb la commemoració del 130 aniversari de la creació a Barcelona de la UGT, 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 al 1975, a l'empara 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 que una part no gens menyspreable de la nostra documentació, gràcies al nostre compromís permanent, actualment està dipositada en comodtat 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 d'afiliats i afiliades al sindicat.

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

8. L'estratègia comunicativa de la UGT de Catalunya

El sindicalisme no només es fa, també es comunica. I hem de ser conscients que sempre estem comunicant, vulguem o no vulguem (perquè no comunicar també és comunicar).

La política comunicativa de la UGT de Catalunya ha d'orientar-se en una doble línia, cap endins —als nostres afiliats i afiliades, delegats i delegades, treballadors i treballadores— i cap enfora —a la societat en general, en gran mesura a través dels mitjans de comunicació i de les xarxes socials. Tot i el doble vessant, aquestes dues comunicacions —interna i externa— han d'anar íntimament lligades i hem de tenir cura que els missatges que enviem a través dels mitjans de comunicació o que destaquem en les nostres xarxes socials siguin plenament coherents amb els missatges que transmetem dins de la nostra organització. És per això que necessitem espais de coordinació amb les federacions, les unions territorials i la Regió Metropolitana, i els diversos organismes que integren la UGT de Catalunya, per tal de teixir una xarxa que ens permeti ser coherents, àgils i proactius a l'hora de transmetre la informació.

Pel que fa als mitjans de comunicació, la nostra estratègia informativa segueix sent de proximitat i màxima agilitat, adaptant-nos a les seves necessitats comunicatives alhora que combinem el seu interès informatiu amb la voluntat de situar els nostres arguments sindicals.

Amb l'objectiu de reforçar el vincle dels afiliats i afiliades i delegats i delegades, amb l'organització mantenim un renovat butlletí electrònic Les Notícies Digital, on els informem setmanalment de les principals notícies generades pel sindicat.

Ens reafirmem en la nostra voluntat d'acostar-nos als nous llenguatges, entenent la força de l'audiovisual per explicar de manera més entenedora la informació que volem transmetre (Canal UGT) i emprant les xarxes socials per fer-la arribar més i millor, i de manera més ràpida, a la societat. La realitat canviant fa que estem amatents per adaptar-nos a les noves xarxes socials. En aquest sentit, cal

potenciar a les xarxes socials perfils propis de tots els àmbits de la UGT de Catalunya per poder arribar millor al públic objectiu: els treballadors i les treballadores.

La web de la UGT de Catalunya ha entrat en un procés de transformació per fer-la més versàtil per a delegats i afiliats, seguint criteris de major usabilitat i oferint una jerarquització de la informació que ens permeti fer-la menys feixuga i molt més pràctica.

9. 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 del català i establir mecanismes perquè sigui la llengua comuna en tots els àmbits de la societat catalana, i prioritàriament en l'àmbit laboral, que és l'element que permet la inclusió i integració de tothom, partint del respecte a la pluralitat cultural i lingüística de la persona.

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 del sindicat. Al mateix temps, aposta i treballa pel reconeixement europeu i internacional de la llengua catalana i perquè se'n garanteixi l'ús en el marc de la societat digital.

El sindicat aposta 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. S'ocupa de mantenir i millorar l'assessorament lingüístic als organismes i de potenciar-ne l'autonomia en aquest àmbit proporcionant-los les eines necessàries.

Així mateix, vetlla per l'ús del llenguatge inclusiu, igualitari i lliure de connotacions sexistes en totes les comunicacions i publicacions sindicals.

Amb la col·laboració de la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat, la UGT de Catalunya impulsa campanyes i programes de foment de l'ús social de la llengua catalana mitjançant els seus organismes i col·labora amb les entitats socials i que treballen a favor de la normalitat del català en tots els àmbits de l'àrea lingüística catalana i amb les iniciatives que dinamitzen i promouen l'ús social del català.

10. 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 en el 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 i/o afiliats i afiliades, la consulta popular estarà oberta a totes les persones afectades directament o indirectament que hi vulguin participar, si bé l'opinió dels afiliats i afiliades es computarà de forma separada de la resta.

La consulta popular és una opció que el sindicat podrà compartir amb altres organitzacions polítiques i/o socials quan ho consideri oportú, no té caràcter vinculant, ja que no hi ha cens previ.

La consulta popular també es podrà fer servir en àmbits territorials i/o sectorials, sempre que el tema ho requereixi. La convocatòria la farà l'òrgan de control corresponent.

És per això que el 16è Congrés de la UGT de Catalunya farà que la presa de decisions que afecten directament la globalitat d'afiliats i afiliades de la nostra organització a Catalunya, prèvia decisió del Comitè Nacional, es faci en la convocatòria de referèndums dels delegats i, si escau, de tots els afiliats i afiliades

de la UGT. Per a la celebració d'aquests referèndums tenim a l'abast totes les possibilitats que les noves tecnologies ens ofereixen, per fer consultes i obtenir respostes ràpides que ens permetin adoptar decisions de manera àgil, com la utilització de la nostra web i les preguntes en línia.

El referèndum d'àmbit territorial, entre delegats i delegades i/o persones afiliades i mitjançant votació secreta, serà vinculant.

Participació en la negociació col·lectiva

La diversitat d'interessos específics que es donen cita en la negociació col·lectiva de convenis fa necessari un mecanisme que garanteixi la participació dels treballadors i treballadores afectats pel seu conveni tant en l'elecció de les comissions negociadores com en la ratificació dels convenis. En aquest sentit, entenem imprescindible que tant l'elecció de les persones negociadores com la plataforma negociadora es facin tendint a la màxima representació sectorial i territorial.

Elecció de les comissions negociadores

Serà potestat de les federacions, la designació de les comissions negociadores dels convenis col·lectius, en funció de la seva realitat afiliativa i de la seva representació, 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 16è Congrés de la UGT de Catalunya dona el mandat a totes les federacions nacionals perquè puguin adoptar 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.

11. 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 les 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 sindical vàlid per organitzar les treballadores i treballadors 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 16è Congrés dona 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 i delegades membres actius i compromesos amb l'afiliació. Per això és indispensable que els delegats i delegades que es presentin a les nostres candidatures s'afiliïn, per la qual cosa endegarem campanyes específiques per aconseguir-ho.

Però també cal que les candidatures garanteixin la igualtat d'oportunitats i l'equitat de tots els col·lectius que conformen la realitat del centre de treball.

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 la llibertat sindical dels nostres delegats, delegades, candidats i candidates.

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 la nostra representació sindical 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 i organitzadores sindicals.

Les organitzadores i 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 caràcter organitzatiu i sindical de què gaudeix el sindicat.

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

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, perquè cada procés tingui una persona responsable determinada.

La irrupció de la pandèmia de la covid-19, que ha comportat l'adaptació ràpida a noves formes de treball, ens ha permès constatar que l'activitat de coordinació electoral no requereix sempre de presencialitat i, per això, hem de potenciar les reunions telemàtiques, per agilitat i optimització de temps i recursos, compaginant-les amb les necessàries reunions presencials.

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 una resposta ràpida, atesos 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.

12. La formació sindical

La formació sindical és un dret que tenen els nostres delegats i delegades i persones afiliades, 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 i delegades 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 el sindicat perquè coneguin tots els instruments que tenen al seu abast.

Per dur 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 de dirigents i quadres de la UGT de Catalunya, tant en el vessant ideològic i estratègic 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 un vessant ideològic i organitzatiu de l'ideari de la UGT i de com ens organitzem.

Els i les noves 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 i les 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.