UGT.cat
Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya

OBJECTIUS SINDICALS 2024

Un any més, la **UGT de Catalunya** hem seguit defensant els drets laborals i socials de totes les persones, exigint unes condicions laborals dignes i més millors drets.

Vam tancar l'any 2022 amb la signatura de l'**Acord de mesures per pal·liar els efectes de l'actual conjuntura econòmica i per impulsar la transformació del model productiu en el marc dels nous Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023,** entre el Govern, sindicats i patronals més representatives. Aquest acord històric, subscrit per la UGT de Catalunya en el marc del Consell del Diàleg Social, ha permès que, per primera vegada, els sindicats i les organitzacions empresarials més representatius participem directament en la fase inicial d'elaboració dels comptes de la Generalitat. Entre els assoliments més importants destaquem l'actualització de l'Indicador de Renda de Suficiència de Catalunya (IRSC), que ha permès millorar les quanties i la cobertura de la Renda Garantida de Ciutadania (RGC) i altres prestacions socials, i així donar resposta a la creixent pèrdua de capacitat adquisitiva de les persones per l'increment constant del cost de la vida.

Aquest acord era un primer pas per disposar de més i millors instruments d'activació econòmica per garantir el benestar de la nostra ciutadania i reforçar els serveis públics, així com invertir i redistribuir els sectors estratègics de la nostra economia, crear llocs de treball de qualitat, incrementar les places de formació professional, impulsar l'execució del Pacte Nacional per a la Indústria i reforçar el Consell del Diàleg Social, del qual la UGT de Catalunya n'és membre.

I acabem aquest 2023 amb un nou acord de mesures en el marc dels Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2024, on els compromisos adquirits superen els 1.500 milions d'euros i la contractació de més de 720 professionals de la funció pública. Un acord que contempla una nova pujada de l'IRSC (4%) que permetrà que més persones puguin accedir a prestacions socials i amb compromisos per a l'enfortiment del sistema públic d'educació amb la reducció de ràtios d'alumnes per aula i del sistema públic de salut de Catalunya per incrementar els recursos a l'atenció primària i resoldre l'equiparació en les condicions dels professionals del sector del transport sanitari i del SEM. I amb una aposta per les polítiques d'ocupació amb una inversió de 595 milions d'euros i la dotació de personal amb 230 noves persones orientadores per reforçar l'atenció presencial i serveis personalitzats, en especial per a les persones aturades de llarga durada i majors de 45 anys.

En l'àmbit del coneixement i de la formació i qualificació professionals, acordem destinar més de 110 milions d'euros per impulsar l'acreditació, orientació i formació de persones treballadores, per a inversions en els centres públics d'FP i per a millores de les condicions laborals; increment del personal en 490 nous professionals entre persones orientadores per a l'FP integrada, professorat i personal d'Administració; i Serveis i partides per les universitats públiques de 25 milions d'euros per a millores en gestió i serveis, així com contractació de nou personal docent i investigador.

Finalitzem l'any recollint, encara, els bons fruits de l'aprovació de la reforma laboral. Des de l'any 2019, la temporalitat ha caigut 9,3 punts percentuals (p.p.) i s'ha situat en el 13,5%. En les dones (15,2%) s'ha reduït 8,6 p.p. i en els joves (44,1%) la caiguda ha estat de 22,4 p.p. La parcialitat baixa fins al 11,7%, 3 punts percentuals menys, i en les dones (16,6%) cau 5,2 p.p. La parcialitat involuntària (34,2%) també s'ha reduït 6,1 p.p.

Hem assolit la taxa d'atur més baixa en 15 anys, que s'ha situat en el 8,4% el segon trimestre de l'any. Hem superat els 3,7 milions de persones ocupades a Catalunya (3r trimestre 2023), amb 254.000 persones més respecte al 2019, i les persones assalariades amb un contracte indefinit arriben al 86,5% del total.

L'afiliació a la seguretat social també presenta dades històriques, amb 3.714.672 persones cotitzants (octubre 2023), 97.279 persones afiliades més que abans de la pandèmia. I les persones afiliades amb contracte indefinit han passat del 68,3% del total d'afiliats l'octubre de 2019, al 82,2% l'octubre de 2023. En aquest període s'han creat un total de 241.238 llocs de treball. Hi ha 558.991 persones més afiliades al règim general amb contracte indefinit: 371.857 llocs de treball indefinits més a temps complet, 120.598 llocs de treball indefinits més a temps parcial i 96.536 llocs de treball més fixos discontinus. També s'han destruït 389.199 llocs de treball temporals.

Mes rere mes es reflecteix l'evolució positiva del mercat de treball, i els avenços assolits des de l'aprovació de la reforma laboral pel que fa a l'increment de la contractació indefinida i la reducció de la temporalitat. Però ara ha arribat el moment de combatre aquells problemes estructurals del nostre mercat de treball que encara persisteixen, i que continuen precaritzant les condicions laborals de milers de treballadors i treballadores al nostre país.

Aquest 2023, el salari mínim interprofessional ha arribat als 1.080 euros. I tot i que no podem més que felicitar-nos perquè, sens dubte, és un èxit sindical, a Catalunya hem continuat reclamant al Govern i a les patronals **la creació d'un salari mínim de referència a Catalunya equivalent al 60% del salari mitjà del país, que en l'actualitat és de 1.371,55 euros mensuals** (19.201,68 euros bruts l'any).

En aquest sentit, al llarg de tot l'any la UGT de Catalunya hem denunciat la mala praxi i la dinàmica especulativa d'algunes empreses que traslladen l'increment dels costos de les matèries primeres i l'energia al preu final de venda dels productes i aconsegueixen increments rècord dels seus marges de benefici, cosa que repercuteix en l'increment de l'IPC i enfonsa la capacitat adquisitiva de les persones treballadores, ja que els increments salarials es troben molt lluny de l'augment dels preus.

Hem reclamat més control en els marges de beneficis empresarials, especialment en determinats sectors, com el financer o l'energètic, i en les grans empreses que augmenten els seus guanys de manera desproporcionada aprofitant la conjuntura. És necessari el repartiment just dels costos de la crisi per evitar que es deteriori més la capacitat adquisitiva de la població treballadora i que no sigui aquesta qui suporti tot el pes de l'actual crisi de preus.

I també hem exigit als governs mesures per fer front de manera urgent i immediata a l'increment de situacions de vulnerabilitat, la pèrdua del poder adquisitiu de les llars i les persones treballadores, la devaluació dels salaris i l'augment de les desigualtats i de la pobresa laboral, agreujades per les diferents crisis econòmiques i sociopolítiques que hem viscut i continuem vivint.

Hem lluitat sense descans per **erradicar la xacra de la sinistralitat laboral que encara persisteix al nostre mercat de treball**. El nostre sindicat entén que per a un treball més segur i saludable ens cal més prevenció a les empreses i centres de treball. I per això hem vetllat també pel compliment l'**Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026**, subscrita per la UGT de Catalunya.

Durant tot el 2023, hem continuat reclamant **un model productiu més just i sostenible**, basat en una política industrial amb més inversió en innovació, formació i coneixement, amb un model turístic sostenible i amb condicions de treball dignes i un sector serveis amb valor afegit. I també hem reivindicat uns serveis públics de qualitat i la millora de les condicions dels seus treballadors i treballadores.

Hem treballat també per **promoure la participació sindical en la transició justa a les empreses i centres de treball**, perquè davant l'emergència climàtica que estem vivint i patint, ens cal transitar cap a una societat més justa i més sostenible i els centres de treball no poden quedar al marge d'aquesta transformació.

La negociació col·lectiva ha estat un any més la nostra eina fonamental per al repartiment de la riquesa, hem lluitat a les taules de negociació i als carrers fins a aconseguir convenis amb pujades salarials que permetin pal·liar la situació de pujades de preus, la pujada mitjana aquest 2023 ha estat al voltant del 4% i s'ha ampliat el nombre de convenis amb clàusula de revisió salarial.

La nostra campanya "Cap a les 32 hores laborals" en què reivindiquem la necessitat de reduir la jornada laboral i el dret a treballar menys i millor, ha donat lloc al debat social de la necessitat de reduir la jornada laboral i ha tingut com a fruit que aquest 2023 s'anunciï per part del Govern espanyol la modificació de la llei, el 2024, per reduir la jornada laboral.

Hem reclamat un Pacte Nacional pels Serveis Públics i exigit a les taules de negociació i als carrers la reversió de les retallades en els serveis públics.

En un període en el qual Europa afronta reptes sense precedents i en què Espanya ha assumit la presidència del Consell de la Unió Europea, la UGT de Catalunya va acollir la jornada "**L'estratègia Sindical davant els reptes principals en l'àmbit europeu**", durant la qual es van debatre i situar els principals reptes que tenim davant amb l'objectiu de defensar la necessitat que aquesta presidència espanyola se centri en promoure una recuperació econòmica justa i sostenible, que millori la protecció social dels treballadors i treballadores, i que fomenti la igualtat i la justícia social a la UE.

Hem col·laborat i participat en **el 1r Congrés Català del Treball**, que va suposar un debat sobre els canvis globals que viu el món productiu i els seus possibles impactes sobre el futur del món del treball al nostre país. L'esdeveniment va ser un punt de trobada de referents científics, acadèmics, socials, polítics i econòmics nacionals i internacionals, que durant el congrés van convertir Barcelona en l'epicentre de la reflexió sobre el futur immediat del treball.

Al llarg de l'any hem continuat treballant en el **desplegament de la Llei d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació en l'àmbit de la concertació territorial**, amb l'objectiu de dissenyar, planificar i gestionar les polítiques actives d'ocupació des del territori, de manera concertada entre l'administració i les organitzacions sindicals i empresarials amb la condició legal de més representatives formant part de la governança, i adaptant-les a les necessitats de les persones, sectors i territori. Hem constituït els Consells Territorials del SOC com a òrgans de participació del territori, i hem avançat en l'elaboració de l'ordre de bases per al reconeixement de les estratègies territorials com a instruments de planificació de les polítiques des del territori.

La UGT de Catalunya també hem participat en l'elaboració i hem aprovat, en el si del Consell de Direcció del SOC, l'**Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat** i el **Pla d'acció per a persones majors de 45 anys i de llarga durada 2023-2026,** instruments que han de servir per millorar el posicionament d'aquestes persones en el mercat de treball, amb orientació, qualificació, acompanyament en la recerca de feina i treball digne.

Aquest 2023, la UGT de Catalunya, juntament amb els sindicats majoritaris del sector, les principals patronals i el Departament de Drets Socials vam signar un **acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya,** amb la finalitat d'incrementar les tarifes dels serveis d'atenció a les persones i millorar la qualitat d'aquests serveis que presten les entitats socials. A més, la UGT de Catalunya serà present en la Comissió de Seguiment, el marc de diàleg social permanent on es vetllarà per aconseguir els objectius de l'acord, el reconeixement del sector social com a quarta pota de l'estat del benestar, el finançament que necessita per ser-ho i les millores necessàries de les condicions laborals de les treballadores i treballadors del sector.

Hem participat de manera activa a la **Comissió de Govern de la Renda Garantida de Ciutadania** (RGC), on hem fet propostes per modificar la Llei que regula aquesta prestació, amb l'objectiu de millorar el dret d'accés a la RGC per a aquells col·lectius en risc de pobresa i/o exclusió social que actualment no se'n beneficien, garantir la màxima coordinació per a l'atorgament i gestió de la RGC amb l'Ingrés Mínim Vital (IMV), simplificar i unificar la normativa, analitzar propostes de noves compatibilitats amb la RGC per tal d'incentivar la inserció laboral, avaluar nous complements vinculats a habitatge, infància, adolescència o discapacitat, i millorar la situació de les persones vulnerables en situació d'irregularitat administrativa i pobresa severa.

Al llarg del 2023, **la UGT de Catalunya hem exigit el compliment de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació** i que aquesta norma estigui reflectida adequadament en els convenis col·lectius. En aquest sentit, hem continuat desenvolupant projectes que tenen com a objectiu sensibilitzar i transmetre els principis d'igualtat i no discriminació, fomentar el reconeixement i la promoció de l'exercici dels drets socials i de ciutadania, reflexionar sobre les diferents formes de discriminació en el món laboral i aproximar-nos a la discriminació en els centres de treball per combatre-la.

Durant aquest any, hem seguit **reivindicant la igualtat real i efectiva** i hem denunciat la bretxa salarial, posant èmfasi en la importància que tenen els plans d'igualtat en les empreses i, com a conseqüència, tornant a obrir els protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i hem convocat manifestacions massives el 8 de Març per exigir la igualtat real. També hem participat en el XIX Fòrum contra les Violències de Gènere per aturar la reacció patriarcal, misògina i racista que avança arreu, des dels carrers fins a les institucions i, com no podia ser d'altra manera, hem reclamat l'aplicació de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació, i denunciat les situacions de desigualtat i discriminació que pateixen moltes persones en l'àmbit laboral i social.

La **nostra acció sindical** l'hem traslladat també, i com sempre, a tots aquells **òrgans i organismes on participem institucionalment** i on es defineixen les estratègies i les polítiques d'altres àmbits que no són estrictament laborals, com per exemple el **Consell del Diàleg Social**, el **Consell Econòmic i Social de Catalunya** (CTESC) i el **Consell de Relacions Laborals** (CRL).

En el **CTESC** hem treballat aspectes com **la mobilitat ocupacional més intel·ligent i sostenible**, el **sector cultural a Catalunya**, el **treball autònom**, les **polítiques de reequilibri territorial a Catalunya**, el **sector de la salut a Catalunya** o **l'ocupabilitat al llarg de la vida**.

En el **Consell de Relacions Laborals** destaquem l'elaboració de la ***Guia per a la negociació col·lectiva dels convenis col·lectius estatutaris***, les ***Orientacions per garantir el dret a la desconnexió digital*****, o el IX Cicle formatiu de Responsabilitat social**, entre altres.

En el **Consell del Diàleg Social** hem fet seguiment de l'execució de l'acord de mesures en l'àmbit dels pressupostos 2023 i proposat i reclamat polítiques d'ajudes a les persones i millores laborals i socials.

La proactivitat ha estat una de les característiques de la tasca sindical i institucional de la UGT de Catalunya: al llarg de tot l'any hem estat en negociacions i diàleg continuat amb els governs perquè volem una societat més justa, cohesionada, igualitària i amb més drets.

El 2023 ha sigut un any de lluita sindical, de defensa de les persones i de consecució de més i millors drets, però encara queda molt camí per fer i és per això que el 2024

continuarem treballant i lluitant per una societat més justa, cohesionada, igualitària i amb més drets.

Amb tot això, des de la **UGT de Catalunya treballarem durant el 2024** per a la consecució dels següents **objectius sindicals**:

1. Reclamarem uns pressupostos socials per a Catalunya, capaços de reactivar la nostra economia, acabar amb les situacions de desigualtat i vulnerabilitat de la població i garantir la protecció social de la ciutadania.

2. Treballarem per assolir un salari mínim de referència català (1.372 euros = 60% del salari mitjà a Catalunya) que garanteixi un salari digne i ajustat a la realitat socioeconòmica del territori. Cal assolir un gran pacte de país que tingui com a objectiu acabar amb la pobresa laboral a Catalunya.

3. La reducció de la jornada ha de ser una realitat. Caminem cap a les 32 hores setmanals. Reducció de la jornada per llei, ara!

4. Enfortir la negociació col·lectiva, traslladant-hi els mandats de les normes a la negociació col·lectiva per millorar les condicions laborals.

5. Treballar per la plena ocupació amb treball digne i la reducció de l'atur. Continuar exigint unes polítiques públiques d'ocupació eficients i un Servei Públic d'Ocupació de Catalunya referent per a les persones i les empreses.

6. Exigir un treball segur i saludable per acabar amb la xacra de la sinistralitat laboral, garantint una gestió efectiva dels riscos psicosocials a la feina que vetlli per la salut mental dels treballadors i les treballadores.

7. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits del treball i la societat. Avançar cap a una societat més igualitària i oberta.

8. Reclamarem un pacte pels serveis públics. Protegir i impulsar l'estat del benestar —l'educació, la sanitat, les pensions i els serveis socials— defensant els drets socials i abolint les desigualtats i les discriminacions. És hora d'un gran pacte pels serveis socials.

9. Treballar per fer realitat el canvi de model productiu, de consum i de mobilitat, que ens faciliti la transició ecològica justa cap a una societat més equitativa, sostenible i connectada, capaç de fer front als nous escenaris economicolaborals, socials i mediambientals causats per l'emergència climàtica.

10. Seguir enfortint i avançant en el diàleg social en el marc català de relacions laborals.

1. Reclamarem uns pressupostos socials per a Catalunya capaços de reactivar la nostra economia, acabar amb les situacions de desigualtat i vulnerabilitat de la població i garantir la protecció social de la ciutadania

Reclamarem uns nous Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2024 que garanteixin l'acord del Consell del Diàleg Social entre el Govern i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives per impulsar els Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2024.

Valorem que el Govern de la Generalitat ha de **redoblar els esforços per optimitzar la gestió dels recursos pressupostaris i per treballar les mesures que permetin una reducció de la desigualtat** i que ajudin a mitigar els efectes de la inflació amb polítiques actives d'ocupació.

Exigirem uns pressupostos socials, capaços de donar resposta a les necessitats reals de les persones i acabar amb les situacions de vulnerabilitat. Uns pressupostos que garanteixin els pilars de l'estat del benestar (salut, educació, pensions i serveis socials), que serveixin per reduir l'atur; augmentar la inclusió social i laboral de les persones amb risc d'exclusió; millorar la Renda Garantida de Ciutadania i altres prestacions; i fer front a l'increment de costos en alimentació, energia i habitatge, amb una planificació ambiciosa de la construcció d'habitatge social.

Però també reclamarem uns pressupostos capaços de reactivar la nostra economia, amb inversions reals per ajudar a impulsar un nou model productiu just i sostenible, que pugui fer front als reptes del canvi climàtic i la transició justa.

I una reforma fiscal a Catalunya dirigida al repartiment de la riquesa de manera equitativa. Hem d'actualitzar el nostre model fiscal, per tal de millorar la qualitat i cobertura dels serveis públics, que són la principal garantia de qualitat de vida per a la immensa majoria de la societat. Demanarem un canvi de política monetària, que tingui en compte les necessitats de l'economia real i, sobretot, el benestar de la classe treballadora. Un canvi de política econòmica que acabi amb l'estratègia de grans beneficis a costa dels treballadors i les treballadores, basada en el continu increment dels preus finals dels productes, tot i la moderació dels costos salarials.

2. Treballarem per assolir un salari mínim de referència català (1.372 euros = 60% del salari mitjà a Catalunya) que garanteixi un salari digne i ajustat a la realitat socioeconòmica del territori. Cal assolir un gran pacte de país que tingui com a objectiu acabar amb la pobresa laboral a Catalunya.

Els sous pactats durant el 2022 van pujar de mitjana un 2,8%, una xifra tres vegades inferior a la inflació mitjana del 2022 (8,4%); per tant, i agafant com a referència l'última dada de l'IPC de desembre, **vam perdre un 5,8% de poder adquisitiu només durant el 2022**.

Per a aquest 2023 (i només fins al mes de setembre) portem acumulat un 0,2% de pèrdua de poder adquisitiu, perquè tot i que els sous pactats s'han mantingut (han pujat una mitjana d'un 3,2%), la inflació mitjana anual se situa per sobre els sous (3,5%).

Segons les últimes dades publicades per l'Observatori del Treball i Model Productiu sobre els salaris a Catalunya (2021), el salari mitjà anual de les persones treballadores assalariades a Catalunya va ser de 28.145,02 euros anuals; és a dir, de 2.010,76 euros mensuals, xifra que suposa un increment nominal del 3,9% respecte al 2020.

Ara bé, en termes reals i un cop corregit l'efecte de la inflació (dels preus de consum han crescut un 2,9% interanual), l'augment ha estat més moderat i s'ha situat en el 0,9%.

Malgrat que el guany mitjà se situï entorn dels 28.000 euros, la meitat de la població a Catalunya percep uns guanys mitjans inferiors (en més de 4.000 euros).

De fet, **la meitat de les persones assalariades a Catalunya cobren, com a molt, 23.962,4 euros; però és que el 10% de les persones assalariades no superen els 10.900 euros anuals i un 25% no arriben als 16.500 euros**.

Catalunya va tenir, durant el 2021, 260.000 persones assalariades que van guanyar un salari mitjà mensual inferior a 857,21 euros, de les quals el 94,9% treballaven amb jornada a temps parcial, i 268.000 persones assalariades que percebien un salari mitjà mensual situat entre els 857,21 i els 1.166,49 euros, de les quals un 45% treballaven a temps parcial.

L'augment del salari mínim a 1.080 euros el 2023 ha beneficiat al voltant de 237.000 persones a Catalunya, gairebé el 8% del total de les persones cotitzants; per tant, **l'evolució de l'SMI és positiva, però si el relacionem amb l'IPC, el salari mínim s'hi situa encara per sota**. Si tenim en compte la Carta Social Europea que recomana que el salari mínim d'un país sigui el 60% del salari mitjà del país, a Catalunya l'SMI només cobreix el 73% d'aquest 60% que recomana la Carta Social.

El salari anual mitjà de les persones treballadores amb jornada a temps complet és de 32.002,8 euros el 2021, segons l'Enquesta d'estructura salarial que publica l'Idescat a partir de dades de l'Institut Nacional d'Estadística. Així doncs, un Salari Mínim de Referència Català (SMRC) equivalent al 60% del salari mitjà seria de 19.201,68 euros bruts l'any que, repartit en 14 pagaments, serien 1.371,55 euros bruts mensuals. Un SMRC d'aquesta quantia implicaria un increment del 27,0% en comparació a l'SMI establert per a l'any 2023 (de 15.120 euros bruts anuals o 1.080 euros bruts mensuals en 14 pagues).

La reivindicació d'un salari mínim interprofessional digne, que permeti una vida amb condicions adequades a les persones treballadores, ha sigut una constant reivindicació al llarg de la història de la UGT de Catalunya. Vàrem ser els primers a situar, el 2007, 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 va agafar més força i es va estendre com a reivindicació per part de diferents agents del país.

Els sindicats de classe fa molts anys que reivindiquem la necessitat que l'SMI se situï en una quantia no inferior al 60% del salari mitjà del país, seguint els criteris de la Carta Social Europea subscrita per Espanya, però malgrat l'important augment global registrat entre 2018 i 2023 (un 46,74%), de 736 a 1.080 euros, el salari mínim legal a Espanya no és suficient i no garanteix una quantia suficient per viure dignament.

A més, en el cas de Catalunya, la situació s'agreuja encara més degut als preus a l'alça i l'encariment de la vida.

Durant tot el 2023, l**a UGT de Catalunya ha exigit justícia salarial** davant les altes taxes d'inflació provocades pel manteniment, o fins i tot l'augment, en alguns casos, dels beneficis empresarials, l'augment desmesurat dels tipus d'interès i les mínimes pujades salarials. Per aquest motiu, l'any 2023 ha vingut marcat per l'exigència d'increments salarials per no incrementar els conflictes laborals.

En aquest sentit, **hem intentat traslladar a totes les meses de negociació clàusules per garantir el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, com les clàusules de revisió i l'increment dels salaris més baixos dels convenis per recuperar la devaluació salarial que arrosseguem des de fa anys**. Per aquest motiu, hem intentat garantir que, tant en la contractació pública com en la negociació col·lectiva, no s'incloguessin salaris per sota els 1.371 euros mensuals, que és el salari mínim de referència a Catalunya, que és l'equivalent al 60% del salari mitjà del país.

Per a aquest any 2024, la UGT de Catalunya es proposa **consolidar l'assoliment del salari mínim de referència català** i per això exigirem el seu impuls a través de la política salarial de la Generalitat, via pressupostos, la contractació pública i la negociació col·lectiva.

És necessari iniciar un procés de concertació social perquè cap treballador ni treballadora del sector públic tingui salaris inferiors al 60% del salari mitjà de

Catalunya. Per això és necessari que el Govern de la Generalitat es comprometi a avaluar la partida pressupostària necessària per assolir aquesta fita.

En l'àmbit de la contractació pública cal trobar les vies d'actuació que permetin la incorporació de clàusules socials vinculades a l'establiment de condicions salarials d'obligat compliment per poder participar en concursos públics, així com l'ajust de tarifes o mòduls en els serveis que la Generalitat té concertats a tercers.

La negociació col·lectiva és una eina essencial per al repartiment de la riquesa que es genera en una empresa o centre de treball i és per això que esdevé un element fonamental per acabar amb la precarietat salarial a Catalunya. Aquesta riquesa que es genera, s'aconsegueix gràcies als esforços de totes les treballadores i treballadors; per tant, és de rebut que es redistribueixi de manera justa i equitativa.

En l'actual context d'elevada inflació amb una pujada de preus generalitzada, és imprescindible garantir increments salarials que permetin recuperar la pèrdua de poder adquisitiu acumulat al llarg dels anys. Per això, **els increments salarials han d'anar encaminats a fer front a la inflació**, alhora que han de permetre, a mitjà termini, mantenir els llocs de treball i contribuir a la reducció de les desigualtats.

Per a aquest 2024 continuarem, perquè és imprescindible, incloent en els convenis col·lectius **clàusules de garantia salarial amb efectes retroactius** en cas que la inflació a final d'any sigui superior a la prevista, per evitar que un augment dels preus superior al volgut inicialment acabi per absorbir el guany de poder adquisitiu pactat.

Els treballadors i les treballadores no poden acabar pagant de la seva butxaca la incidència, en els preus, de factors que no tenen res a veure amb ells i que no controlen.

És necessari millorar els salaris més baixos, introduint en els convenis col·lectius **el salari mínim de referència a Catalunya que sigui equivalent com a mínim al 60% del salari mitjà a Catalunya**.

Per assolir aquest necessari canvi de paradigma en matèria de salaris a Catalunya, és imprescindible un compromís ferm de les patronals més representatives a Catalunya que permeti la dignificació dels salaris i el just repartiment de la riquesa que es genera al nostre país.

Des de la UGT de Catalunya creiem que aquest any 2024 ha de ser l'any del gran canvi, i per això **creiem necessari exigir i assolir un gran pacte de país que tingui com a objectiu acabar amb la pobresa laboral a Catalunya** establint els mecanismes necessaris per assolir salaris suficients per tenir una vida digna.

3. La reducció de la jornada ha de ser una realitat. Caminem cap a les 32 hores setmanals. Reducció de la jornada per llei, ara!

El **temps de treball és l'element fonamental per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i laboral de les persones treballadores** i impulsar un nou model laboral i productiu, generador de més ocupació i de més qualitat.

Segons les últimes dades publicades, **la jornada anual pactada és de 1.732 hores anuals** (els convenis de sector han aconseguit pactar una jornada anual mitjana de 1.733 hores i els convenis d'empresa han pactat 1.716 hores l'any de jornada mitjana).

Per tant, **la reducció de la jornada laboral continua sent una prioritat per a la negociació col·lectiva d'aquest 2024. Reclamarem la reducció de la jornada per llei**, fruit de l'acord entre els dos partits que formen el nou Govern, de reducció de jornada laboral (a 38,5 hores el 2024 i 37,5 hores el 2025) i continuarem exigint caminar cap a les 32 hores.

Prop del 80% dels actuals convenis col·lectius sectorials de Catalunya tenen jornades per sobre les 37,5 hores i, per tant, aquests convenis s'hauran d'adaptar a la futura norma.

Mentre esperem la norma i l'efecte palanca que produirà en les jornades laborals regulades als convenis col·lectius, **els nostres esforços han de seguir encaminant-se a continuar lluitant per assolir, en els convenis col·lectius, un itinerari de reducció anual que permeti reduir la jornada a 35 hores i assolir finalment les 32 hores setmanals**. En les nostres reivindicacions, seguirem insistint perquè les 32 hores siguin una realitat.

Caldrà també regular convenientment l'ús de les hores extraordinàries amb l'objectiu d'evitar un ús fraudulent i abusiu i de garantir, per descomptat, el dret **a la desconnexió digital i, per tant, garantir el dret a no rebre ordres fora de l'horari laboral i el respecte al descans.**

4. Enfortir la negociació col·lectiva, traslladant els mandats de les normes a la negociació col·lectiva per millorar les condicions laborals

Una de les eines principals i més potents que tenim al nostre abast per transformar, avançar i millorar les condicions laborals és, sens dubte, la negociació col·lectiva i, concretament, el conveni col·lectiu.

De fet, cada vegada més, les lleis en matèria laboral que s'aproven **reserven un conjunt de matèries a la negociació col·lectiva i, per tant, el conveni col·lectiu esdevé fonamental i clau** per a l'assoliment dels nostres objectius i reivindicacions sindicals.

Cal **agafar aquestes remissions a la negociació col·lectiva com una gran oportunitat per transformar i millorar les condicions de les treballadores i treballadors**. Tenim el dret i el deure de traslladar, per tant, els mandats continguts en les normes a la negociació col·lectiva i millorar, d'aquesta manera, les condicions laborals contingudes als convenis col·lectius.

Sense anar més lluny, la reforma laboral de 2021 al llarg de tot el text normatiu insta nombroses vegades a promoure la negociació col·lectiva per concretar determinades qüestions via conveni col·lectiu, tal com ja va passar amb la llei del teletreball, per exemple.

Per tant, i un cop més, **el paper dels delegats i delegades en el control de l'aplicació de la normativa serà fonamental** perquè les millores que inclou arribin a tots els treballadors i treballadores.

A més, exercir l'autonomia de les parts per arribar a acords d'obligat compliment, com són els convenis, també és exercir al més alt nivell l'ús del dret a la participació que ens atorga la normativa. **La participació dels treballadors i treballadores i l'adopció de decisions consensuades, més que l'exercici d'un dret, són una garantia d'eficàcia**, ja que permeten implicar a tothom.

5. Treballar per la plena ocupació amb treball digne i la reducció l'atur. Continuar exigint unes polítiques públiques d'ocupació eficients i un Servei Públic d'Ocupació de Catalunya referent per a les persones i les empreses

La reforma laboral de finals de 2021, fruit del diàleg social i el consens entre UGT, CCOO, CEOE i CEPYME, ha suposat un avenç molt significatiu quant a l'increment de la contractació indefinida, que ha passat d'un 13% a l'acumulat l'any 2019, a més d'un 45% aquest 2023.

Així mateix, el 2023, el nombre de persones en situació d'atur registrades a les oficines de treball ha estat, en alguns mesos, el més baix des del 2007, tot i que amb una taxa d'atur actual del 8,5% (3r trimestre de 2023), encara estem lluny del 6,5% d'aquell any.

També aquest any hem assolit el rècord de cotitzants a la seguretat social sobrepassant els 3,7 milions de persones, i la creació de més de 240.000 llocs de treball des d'abans de l'esclat de la pandèmia.

Però malgrat tots aquests factors positius, encara hi ha elements que continuen precaritzant les condicions laborals de milers de treballadors i treballadores. Aspectes com els salaris baixos, l'elevada parcialitat, sobretot la involuntària, les jornades irregulars, l'accés al treball i les condicions laborals de joves i les dones, així com la cronificació de l'atur de llarga i molt llarga durada condicionen encara la qualitat del nostre mercat laboral, i són aquests temes els que han de centrar ara els nostres esforços els propers mesos.

Treballarem per la plena ocupació amb treball digne. La disminució de l'atur ha d'anar acompanyada sempre de creació d'ocupació de qualitat, treball digne i amb drets. Exigirem que les condicions laborals de la nova ocupació siguin les adequades perquè les persones treballadores puguin viure dignament, amb salaris dignes, per erradicar la pobresa laboral existent en l'actualitat. Però també amb horaris que permetin la conciliació professional, familiar i personal, així com jornades ajustades a les necessitats de les persones treballadores.

La reducció de l'atur continua entre les nostres accions prioritàries. Tot i la bona evolució del nostre mercat laboral, les dificultats en l'accés al treball de dones, joves, persones majors de 45 anys, persones en situació d'atur de llarga durada i persones en situació de vulnerabilitat continuen presents.

Situarem les persones en el centre de les polítiques d'ocupació: **amb polítiques actives d'ocupació** accessibles a tothom, que contemplin itineraris integrals i personalitzats d'orientació i formació professional i la figura d'un tutor o tutora de referència que acompanyi les persones que busquen feina o volen millorar professionalment. Però també amb **polítiques passives d'ocupació** eficients, que protegeixin les persones durant els períodes d'atur.

I per aquest motiu continuarem treballant per l'assoliment dels objectius establerts a l'Estratègia Catalana per a l'Ocupació de Qualitat 2022-2027, el Pla de desenvolupament de les polítiques d'ocupació (PDPO) 2023-2025, l'Estratègia d'Ocupació Juvenil de Qualitat 2022-2027 i el Pla d'acció per a persones en situació d'atur majors de 45 anys i de llarga durada 2023-2026, elaborats amb la participació de la UGT de Catalunya i aprovades al Consell de Direcció del SOC, amb el vot favorable de la nostra organització, com a instruments estratègics de país pel que fa a les polítiques d'ocupació.

Així mateix, demanarem una **coordinació més estreta entre polítiques actives d'ocupació i polítiques d'integració social**, amb l'establiment d'itineraris d'orientació individualitzats i personalitzats, amb la figura de tutores i tutors de referència, i on es combinin serveis d'orientació professional, qualificació, acompanyament, inserció i polítiques socials.

Continuarem treballant per garantir l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat, davant la ineficàcia dels mecanismes regulats establerts per fomentar la incorporació al mercat de treball d'aquestes persones, com ara les bonificacions a la contractació, la quota de reserva del 2% que exigeix la normativa en l'ocupació pública i privada, i els centres especials d'ocupació, que no assoleixen els objectius pels quals es van impulsar. Les persones amb discapacitat ocupades continuen tenint pitjors condicions que la resta de la població treballadora, presenten menys possibilitats d'optar a una feina a jornada completa, el doble de probabilitat d'estar en situació de desocupació i una temporalitat més elevada.

Seguirem reivindicant en el nostre discurs, mitjançant l'acció sindical i la negociació col·lectiva, la igualtat real i efectiva pel que fa a l'accés i els drets laborals de les persones amb discapacitat. Continuarem denunciant els incompliments de les empreses de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i requerint la necessitat de reforçar les actuacions d'inspecció de treball.

Continuarem treballarem perquè els entorns laborals siguin accessibles i perquè es realitzin les adaptacions necessàries en els casos de discapacitat sobrevinguda. Amb aquest objectiu, reclamarem al Govern les mesures i els recursos econòmics necessaris per fer front a aquestes situacions, perquè aquestes persones puguin continuar treballant, garantint sempre que es realitzarà l'adaptació del lloc de treball quan sigui possible, o bé que es destinarà el treballador o la treballadora a un altre lloc de treball compatible amb el seu estat de salut, respectant el principi de la mobilitat funcional, sense pèrdua dels seus drets i garantint també la possibilitat d'accedir a la promoció professional.

Inclourem el tractament de la discapacitat sobrevinguda en l'àmbit laboral en el nostre discurs sindical i en les taules de negociació col·lectiva. L'arribada d'una discapacitat sobrevinguda, sigui a causa d'una malaltia o un accident, pot convertir-se

en una barrera insalvable i ser la raó principal d'expulsió del mercat laboral. En aquest sentit, treballarem perquè la legislació empari a aquests treballadors i treballadores.

En un context laboral de globalització i digitalització, des de la UGT de Catalunya continuarem apostant per la qualificació professional com a peça clau de la reducció de l'atur i la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores, així com la promoció de l'ocupació d'alt valor afegit. És del tot insostenible que en l'actualitat existeixin més de 330.000 persones que busquen feina i que, segons l'empresariat, milers de llocs de treball no es poden cobrir perquè no troben personal qualificat. La formació professional és un element fonamental i clau per assegurar la competència i la qualificació professional de les persones, i també per afrontar situacions de desocupació des d'una posició menys vulnerable; cal que doni resposta a les necessitats de les persones, els territoris i les empreses.

Insistirem novament en reclamar la integració real dels sistemes de formació professional: la formació professional inicial (o altrament dit reglada) i la formació per a l'ocupació (l'ocupacional i la contínua). Des de l'aprovació de la llei catalana d'FP del 2015 estem treballant intensament en el seu desenvolupament. La nostra pretensió és que el sistema FPCAT ofereixi una oferta suficient d'accions de formació i qualificació, amb un sistema d'informació i orientació amb perspectiva de gènere i que compti amb la figura de la tutora o tutor d'orientació. Reclamem que es doti del pressupost necessari per proveir als centres dels recursos humans i tècnics, i que la dualització es dugui a terme amb unes pràctiques formatives de qualitat en els centres de treball.

Continuarem, doncs, exigint el dret a la formació professional integrada i al llarg de tota la carrera professional com a dret objectiu de totes les persones, independentment de la seva edat o situació laboral. La formació i l'aprenentatge permanent són imprescindibles per mantenir les trajectòries professionals i progressar laboralment. La combinació de diferents formes d'aprenentatge i el desenvolupament de competències i habilitats són indispensables per afrontar els canvis de cada etapa de la nostra vida laboral i adaptar-se a les necessitats puntuals del mercat de treball. Per assolir aquests objectius, és del tot necessari disposar d'un **sistema d'informació i orientació permanent al llarg de la vida**, amb persones tutores de referència que acompanyin les persones treballadores a l'hora d'establir itineraris formatius i professionals. I per tenir un coneixement exhaustiu de l'oferta formativa vigent, cal un **mapa de la formació professional actualitzat i dinàmic** que permeti a les persones professionals de l'orientació i les que volen fer formació, disposar d'un instrument útil que els ajudi en qualsevol moment a accedir a la formació adient.

Seguirem promovent i treballant per una formació dual que apropi més que mai les necessitats productives de les empreses als interessos de la ciutadania perquè aquesta pugui obtenir un títol professional mitjançant l'aprenentatge pràctic, a l'empresa i remunerat. I tot això amb la garantia que es compleixin les condicions laborals indispensables perquè el procés formatiu-pràctic sigui beneficiós per a l'alumne i per a l'empresa. Som l'única força sindical que ha apostat fermament per la dualització, d'aquí que reclamem que el teixit productiu i les empreses facilitin les

pràctiques i dotin els centres de personal qualificat per a la seva tutorització, implementació i seguiment.

Continuarem promovent l'acreditació de competències professionals adreçada a les persones treballadores que tenen experiència laboral, però que no han passat per processos de formació o bé els tenen inacabats. Exigirem una oferta suficient de procediments d'acreditació de les competències professionals, amb un model únic i comú i que sigui estable en el temps, integrat, àgil i efectiu. I insistirem en la necessitat d'obrir aquests processos a més qualificacions i fer una avaluació de com està funcionant el que s'està duent a terme fins al moment.

No podem oblidar-nos de l'àmbit de la **digitalització**. Seguirem treballant en la **2a Taula del videojoc** i apostant per la professionalització del sector i l'establiment d'un marc laboral propi per a aquest. Cal també treballar per aconseguir un sector que contempli la paritat de gènere i l'eliminació de desigualtats i problemàtiques associades, com les ludopaties.

Reclamarem novament l'augment de la inversió en polítiques actives públiques d'ocupació i la seva transformació en un servei permanent en el temps, que superi el model de convocatòries anuals, que discrimina les persones en funció del moment de l'any que perden la feina. I amb aquesta finalitat, insistirem en l'exigència d'establir un percentatge del PIB destinat a aquestes polítiques, equiparable als països europeus més avançats.

Seguirem reclamant un Servei Públic d'Ocupació modern i de qualitat, amb la inversió, els recursos i personal necessari. D'una banda, amb el **personal tècnic orientador suficient** per transformar-lo en un servei permanent i referent per a les persones treballadores que busquen feina o volen progressar professionalment. D'altra banda, amb el **personal d'atenció suficient a les oficines de treball per fer la tramitació de les diferents prestacions** a les quals les persones treballadores tenen dret. Però també perquè es converteixi en un **servei referent per a les empreses, amb una intermediació laboral pública efectiva i de qualitat**, mitjançant les oficines de treball, amb el personal i els recursos que siguin necessaris, per tal d'evitar la privatització d'aquesta intermediació.

Treballarem pel desenvolupament territorial de la Llei del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, **pel que respecta a la concertació territorial i a l'impuls de les estratègies territorials.** Després de 9 anys d'aprovar-se la Llei, el 2024 veuran la llum les primeres estratègies territorials, els instruments estratègics per al disseny i planificació de les polítiques actives d'ocupació des del territori, amb la UGT de Catalunya com a promotora d'aquesta concertació territorial, juntament amb les entitats locals i la resta d'organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya.

6. Exigir un treball segur i saludable per acabar amb la xacra de la sinistralitat laboral, garantint una gestió efectiva dels riscos psicosocials a la feina que vetlli per la salut mental dels treballadors i les treballadores

Continuarem treballant per **fer front als nivells inacceptables de sinistralitat i a les noves malalties professionals** reclamant els canvis legislatius necessaris, així com reclamant més i millors mitjans per dotar la Inspecció de Treball i Seguretat Social dels mitjans necessaris per desenvolupar la seva tasca de vigilància, control i sanció. No podem permetre ni acceptar que la gent encara mori a la feina per falta de mesures preventives.

Treballarem també per implementar una **prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere,** perquè l'anàlisi de gènere és fonamental per estudiar els patrons diferencials sobre com emmalaltim dones i homes per causa de les diferències biològiques i socials, en una perspectiva sense discriminació en salut laboral.

En aquest sentit, **sensibilitzarem sobre la importància de la gestió de la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere**, facilitarem eines i metodologies als professionals de la prevenció per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió preventiva i impulsarem estudis i investigacions científiques sobre l'afectació diferencial entre dones i homes dels riscos laborals, amb la finalitat de definir mesures de prevenció més eficaces i sensibles al gènere.

Seguirem **impulsant el desenvolupament de l'Estratègia Catalana de Seguretat i Salut Laboral 2021-2026**. Aquesta Estratègia pretén donar resposta a les necessitats que en matèria de seguretat i salut laboral cal afrontar els propers anys, i que són:

- la millora de la gestió de la prevenció de riscos laborals,
- la millora de la qualitat de la prevenció de riscos laborals,
- la reducció de la sinistralitat laboral,
- la millora de les condicions de treball,
- el foment de la cultura preventiva,
- l'impuls i millora qualitativa de la formació en matèria de prevenció,
- la promoció de la salut i dels hàbits saludables a la feina,
- la investigació i recerca dels riscos més prevalents i/o emergents,
- la millora dels sistemes d'informació relacionats amb el treball,
- la millora de la coordinació i participació dels agents implicats en la seguretat i salut laboral i,
- la inclusió de la perspectiva de gènere a totes les activitats preventives i l'atenció especial a col·lectius vulnerables.

Exigirem que es garanteixi la salut mental dels treballadors i les treballadores, prevenint els riscos psicosocials a la feina, avaluant-los i establint les mesures

preventives adients, compromeses amb l'organització del treball i integrades dins de la planificació d'activitats preventives.

Continuarem denunciant i **reclamant solucions a les situacions d'indefensió que pateixen els treballadors i treballadores davant l'ICAM**. És necessari reorientar la funció d'avaluació que fa l'ICAM sobre l'aptitud mèdica per treballar.

S'ha de garantir que l'ICAM avalua l'aptitud laboral tenint en compte les condicions de treball i l'estat de salut del treballador o treballadora. Aquesta orientació requereix que l'ICAM ha de fer un treball coordinat amb els Serveis de Prevenció, autoritat laboral i sanitària i unitats de salut laboral, que haurien de facilitar informació sobre les condicions de treball a les quals s'ha d'incorporar la persona treballadora. Per poder fer això, cal incorporar més personal i dotar de més temps i millors mitjans a les persones professionals que han de fer aquesta avaluació.

7. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits del treball i la societat per avançar cap a una societat més igualitària i oberta

Continuarem la nostra lluita per la igualtat i la no-discriminació de les dones en el mercat de treball els 365 dies l'any, i farem d'aquesta lluita un dels eixos centrals de la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere i amb una visió interseccional, més enllà dels dies commemoratius.

És una lluita transversal que afecta totes les persones de la nostra societat, perquè tothom vol una societat més justa i igualitària basada en la igualtat efectiva i la no-discriminació real de les dones en l'àmbit laboral. El paper del sindicalisme aquí és clau per garantir l'efectivitat dels drets que es deriven de la legislació en aquesta matèria, així com per vigilar les conductes discriminatòries als centres de treball.

Insistirem en avançar cap a una societat més igualitària i oberta, i aturar qualsevol tipus de discriminació. Expressarem el nostre compromís inequívoc vers la igualtat i la no-discriminació de les dones a la feina i en l'ocupació i, per extensió, a la resta de la societat.

Continuarem denunciant l'incompliment, per part de les empreses, del Reial decret llei 6/2019 de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i en l'ocupació, i vetllarem per la implementació dels dos reials decrets, el RD 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el RD 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes, que obliguen totes les empreses a tenir mesures d'igualtat, protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, al registre retributiu, a l'auditoria retributiva, al dret a la informació de les persones treballadores a través de la RLT, a la negociació i consulta amb la RLT dels plans d'igualtat i amb una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Exigirem el compliment de la normativa vigent sobre la transparència salarial i la igualtat efectiva entre dones i homes als centres de treball pel que fa a l'obligatorietat dels registres retributius i les auditories salarials i l'obligació determinada dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores, amb la consulta i/o negociació prèvia dels representants legals de les persones treballadores. Perquè des de gener de 2021 fins setembre de 2023 a Catalunya només s'han registrat al REGCON 1.618 plans d'igualtat del total de 3.059 presentats (52,89%) i 1.140 finalitzats (37,27%). Cal tenir en compte que a Catalunya hi ha 5.288 empreses que estan obligades a tenir-lo, segons les últimes dades de l'INE de 2022.

Reclamarem a les administracions els recursos necessaris, tant econòmics com humans, per poder garantir la presència de les i els representants legals de les persones treballadores a l'hora de negociar i/o acordar els plans d'igualtat, degut a la gran quantitat de sol·licituds que ens arriben al sindicat.

Continuarem exigint el compliment de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes a les empreses del 2007, ja que aquestes no s'han cregut la llei, ni l'obligació de tenir mesures d'igualtat i protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Després de 16 anys de vigència de la llei, l'Administració no ha estat ni contundent ni exigent en el seu paper controlador.

Exigirem a totes les empreses tenir i aplicar mesures d'igualtat i, a les empreses que els hi obligui la llei, tenir un Pla d'Igualtat negociat i/o amb la RLT. I exigirem al Departament d'Empresa i Treball més control i sanció a les empreses incomplidores.

Instarem al Govern de la Generalitat a recuperar la figura de les persones delegades d'igualtat prevista a la Llei d'igualtat catalana.

Reclamarem a les administracions l'augment dels pressupostos dedicats a polítiques d'igualtat perquè se situïn, com a mínim, a nivells de 2007; i la dotació de recursos i efectius a l'Institut Català de les Dones i d'un pressupost adequat a l'Observatori d'Igualtat de Gènere de Catalunya i a la Conselleria d'Igualtat i Feminismes.

Continuarem denunciant la forta segregació horitzontal, que situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions pitjor remunerades en el mercat laboral, l'anomenat terra enganxós, i la segregació vertical, que limita l'ascens i promoció de les dones en la seva carrera professional obtenint així menys ingressos, **l'anomenat sostre de vidre)**. I també la menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials, i altres tipus de discriminacions indirectes i directes, que expliquen també una remuneració final menor a les dones que als homes.

És per això que la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i el registre retributiu (transparència salarial) és crucial per fer desaparèixer aquest biaix de gènere, prevista al RD 901/2020 i RD 902/2020. **A igual feina, igual sou.**

Treballarem per trencar els estereotips en els rols de gènere, la desigualtat estructural, interseccional i la bretxa salarial, seguirem lluitant per a una directiva d'àmbit europeu basada en la transparència i la igualtat salarial.

Continuarem treballant per instaurar en el si de totes les empreses la cultura de tolerància zero davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i qualsevol conducta contra la llibertat sexual, basada en la prevenció, formació, informació i sensibilització en contra dels assetjaments sexuals, perquè sabem que són unes de les pràctiques més esteses, però a la vegada de les més ocultes a les empreses.

Exigirem a totes les empreses l'obligació de tenir mesures i protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, tal com diu la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i el RD 901/2020 de plans d'igualtat, així com la Llei orgànica 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual.

Haurem de prestar especial atenció als assetjaments i violències descrits en l'actualització de la Llei catalana 17/2020 que modifica la 5/2008, com per exemple la violència digital en el món laboral i la violència institucional. És especialment important tenir en compte la violència digital, ja que aquesta consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones.

Denunciarem qualsevol utilització de les dones com a cossos. Davant de qualsevol intent deliberat de cosificació, ho denunciarem. I continuarem treballant perquè les pràctiques masclistes que configuren l'estereotip de la dona objecte siguin erradicades en el món laboral, però també en la nostra societat.

Celebrarem la creació de la Llei 10/2022 de garantia integral de la llibertat sexual, la llei "només si és si", ja que és una llei de mesures de protecció integral contra la violència masclista, i on s'amplia el concepte de violència sexual contra les dones. Amplia també els drets laborals de les víctimes de violència sexual, com són els drets a la reducció o reordenació del temps de treball, a la mobilitat geogràfica o a l'accés a programes específics d'ocupació i d'habitatge, i d'ajudes econòmiques. És molt important també el fet que desapareix el concepte d'abús sexual, de manera que tot acte que atempti contra la llibertat sexual sense consentiment es considera agressió. Per tant, només s'entendrà que hi ha consentiment quan es manifesti "lliurement mitjançant actes que, en atenció a les circumstàncies del cas, expressin de manera clara la voluntat de la persona", ja sigui en l'àmbit laboral o en qualsevol altre.

Defensarem la nova Llei orgànica 1/2023 que modifica la 2/2010 de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, per garantir la vigència efectiva dels drets sexuals i reproductius de les dones i millora el tractament d'aquelles situacions patològiques que es projecten a la salut durant la menstruació, així com de les baixes mèdiques habituals des del dia primer de la setmana trentena novena de gestació.

Reclamarem l'aplicació del RDL 5/2023 que modifica, amplia i crea nous permisos per a la conciliació de la vida familiar i la vida professional de les persones progenitores i cuidadores.

Farem de la nostra acció sindical altaveu dels principis d'igualtat de tracte i no discriminació i situarem l'empresa com el nucli generador d'igualtats, **de manera que es garanteixin** els drets derivats de la legislació en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte, denunciant qualsevol forma de discriminació, combatent tots els prejudicis i facilitant la informació i els recursos a les nostres delegades i delegats perquè defensin i protegeixin les seves companyes i companys d'actes discriminatoris.

Formarem les nostres delegades i delegats sindicals, ja que per a nosaltres és fonamental que coneguin el contingut de la normativa estatal i catalana i sàpiguen prevenir i detectar, amb els recursos i eines que tenen al seu abast, els casos de

discriminació i assetjament per raó d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere, així com discriminacions per ètnia, raça, religió, discapacitat, edat, llengua, entre altres, en els centres de treball.

També és important que la resta de persones treballadores i empresàries coneguin la legislació vigent en matèria de no-discriminació, els drets de les persones LGTBIQA+ i sàpiguen detectar les pràctiques discriminatòries així com conèixer quins són els procediments de denúncia i les eines existents; per això, volem crear un canal directe a la nostra pàgina web per donar suport i resposta a qualsevol persona que necessiti assessorament laboral i/o personal.

Des d'UGT, considerem que la informació i la negociació col·lectiva té un paper important per lluitar contra les discriminacions que es puguin produir en qualsevol moment d'una relació laboral, des del moment de l'accés o l'entrevista de feina fins a la formació laboral i projecció professional.

Seguirem promovent la igualtat efectiva d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBIQA+, especialment en l'àmbit laboral, per prevenir l'homofòbia, la bifòbia, la lesbofòbia i la transfòbia en els llocs de treball i fomentar la presència en el mercat de treball sense cap tipus discriminació.

Continuarem treballant per fer efectius els drets de les persones LGTBIQA+ als centres de treball, amb la creació de protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per orientació sexual i identitat o expressió de gènere en els centres de treball.

Seguirem lluitant per garantir que les persones LGTBIQA+ puguin desenvolupar les seves carreres professionals amb total llibertat i sense veure minvats els seus drets laborals. Ho continuarem fent mentre que la igualtat no sigui real i efectiva a tots els centres de treball.

Contribuirem a fomentar les polítiques LGTBIQA+ mitjançant la representació institucional de la UGT de Catalunya, participant en els grups de treball que es creïn i en l'elaboració de material informatiu, de sensibilització i difusió.

Reclamarem l'aplicació efectiva de la Llei 11/2014, per garantir els drets de les persones LGTBI a Catalunya, obligant-nos a desenvolupar-lo en el marc del Consell de Relacions Laborals i per mandat de l'AIC, tenint en compte la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

Recolzarem la Llei trans i LGTBI i exigirem al Govern d'Espanya una norma per al reconeixement de la identitat de gènere, que ve a reformar l'aprovada en el 2007, per a la despatologització del procés de canvi de nom i sexe en el Registre Civil adaptant la Llei als mandats internacionals i les sentències del Constitucional.

Treballarem per la implementació de procediments d'acció i actuació en l'atenció a les persones LGTBI així com de plans LGTBI obligatoris en les empreses per

tal de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació, i prestant una especial atenció a les persones trans per poder-les acompanyar en el seu procés de trànsit a través de protocols. Exigirem també el desplegament del procediment sancionador en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació i de les sancions accessòries.

8. Reclamarem un pacte pels serveis públics. Protegir i impulsar l'estat del benestar —l'educació, la sanitat, les pensions i els serveis socials— defensant els drets socials i abolint les desigualtats i les discriminacions. És hora d'un gran pacte pels serveis socials

La defensa de l'estat del benestar forma part de l'essència de la UGT de Catalunya. L'educació, la sanitat, les pensions i els serveis socials són els pilars de la nostra societat, basats en la solidaritat i la universalitat dels serveis públics en els quals se sustenta. Un any més, continuarem reivindicant un gran pacte pels serveis públics que garanteixi l'augment de la despesa en els pressupostos per assegurar el nostre estat del benestar i corregir, d'una vegada per totes, el dèficit històric que arrosseguem, per poder garantir uns serveis públics de qualitat, els drets socials de les persones i la igualtat d'oportunitats per a tota la població.

Educació

Continuarem defensant l'educació pública, universal, inclusiva, gratuïta i moderna, **que compleixi la Llei d'educació de Catalunya, i que es destini el 6% del PIB a l'educació per arribar progressivament a la inversió dels països més avançats, com Suècia, on es frega el 7%.** Només així es garantirà l'educació de tots els infants amb igualtat d'oportunitats i s'assegurarà la gratuïtat de tots els nivells obligatoris, en el marc d'una escola inclusiva i moderna. Invertir en educació és una inversió de futur.

Seguirem reclamant a les administracions públiques que facilitin l'accés dels menors de 3 anys a les escoles bressol, transformant l'etapa 0-3 en un servei públic. Exigirem que es garanteixi el nombre de places públiques necessàries assegurant-ne la gratuïtat, la baixada de les ràtios a escoles i instituts, l'increment de la contractació de professionals de l'ensenyament, l'accés a beques menjador, la fi dels barracons i la millora de les instal·lacions.

Escoles bressol en lluita! L'educació infantil és la primera etapa educativa i una de les més importants del sistema, on els infants comencen a desenvolupar competències afectives i socials, a conèixer i interpretar l'entorn i a adquirir estratègies d'aprenentatge. En aquest sentit, l'escola bressol i l'escola són uns espais socials de cohesió, integració i participació i, com a tal, la UGT de Catalunya continuarem exigint que es garanteixi el futur del sector, que es doni valor i es reconegui la tasca socioeducativa que duen a terme.

Exigirem el desplegament del Decret d'escola inclusiva, aprovat l'any 2017, amb el pressupost, els recursos i la planificació necessaris per garantir el dret a una veritable inclusió educativa i que no deixi enrere cap alumne. Reclamarem una dotació pressupostària suficient, amb més recursos en tots els espais i àmbits educatius i amb

el personal suficient per garantir l'atenció i el suport educatiu de tot l'alumnat en el marc d'un sistema educatiu inclusiu. Demanarem també les eines necessàries per atendre la diversitat i garantir l'equitat, la igualtat d'oportunitats i el dret a l'educació de tots els infants. I això inclou la internalització de les vetlladores per posar fi a la precarització i en molts casos fragmentació entre diversos centres educatius.

Continuarem reclamant la reforma del nostre sistema educatiu, per fer-lo més equitatiu i superar els dèficits actuals. Apostem per un sistema educatiu combatiu amb el fracàs escolar, que prepari les futures generacions en el coneixement efectiu de terceres llengües, que contempli l'orientació educativa i vocacional des d'edats primerenques, que incorpori la formació en drets i deures laborals en l'etapa d'educació obligatòria i que ofereixi mecanismes per reduir les desigualtats curriculars que generen les activitats extraescolars.

Demanarem al Govern que els estudis obligatoris s'ampliïn fins als divuit anys. L'obligatorietat pot respondre a aconseguir dos grans objectius: garantir una bona formació professional inicial si s'ha fet una orientació adequada, i evitar l'abandonament escolar prematur, ja que, juntament amb Romania, som líders a Europa en aquest aspecte, situació que hem de revertir.

Seguirem defensant la coeducació en les aules com a metodologia educativa destinada a minimitzar els efectes i conseqüències d'una educació sexista dels nens i les nenes.

I continuarem apostant pel model d'immersió lingüística com a model d'èxit, integrador, consensuat, compromès amb la cohesió social i referent internacional. Un model que garanteix la igualtat d'oportunitats per a tot l'alumnat, alhora que assegura el coneixement de les dues llengües oficials a Catalunya.

Insistirem en la necessitat inajornable de potenciar les ciències, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (STEM) des de l'escola primària, fomentant la participació de les nenes. La nostra societat ha d'estar preparada per als reptes tecnològics i laborals que ja estem experimentant i els que han d'arribar en un futur proper. De la mateixa manera, s'ha de fomentar la participació dels nens en totes aquelles activitats que tinguin relació amb la cura de les persones.

Continuarem reclamant els mecanismes necessaris per resoldre la desigualtat provocada per la bretxa digital existent entre l'alumnat i entre les escoles, uns estàndards de qualitat adequats per a l'aprenentatge en línia, i els recursos i la formació necessària al professorat.

Seguirem exigint un finançament suficient per a la formació professional. És necessari garantir una oferta suficient de places en tots els sistemes a nivell sectorial i territorial, i al llarg de tot l'any i en tots els horaris. Cal crear nous grups de Cicles Formatius de Grau Mitjà i avançar cap a la gratuïtat dels Cicles Formatius de Grau Superior. La formació professional ha d'oferir a l'alumnat l'orientació professional i els professionals necessaris per ajudar-los en la presa de decisió educativa i laboral. Són

necessaris nous centres que donin resposta a les necessitats formatives de nou alumnat, així com renovar la maquinària i el material obsolet. El professorat ha de disposar de formació permanent per actualitzar coneixements i metodologies d'ensenyament. Així mateix, exigirem l'equiparació salarial de tot el personal tècnic d'FP sense excepcions. Continua sent urgent també 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 o manutenció quan sigui necessari.

El nostre model d'universitats es basa en l'ocupació digna, la inversió en la innovació, la recerca i la tecnologia, així com la qualitat docent com a eina per retenir i atraure el talent. Continuarem exigint l'accés a la universitat per a tothom en igualtat d'oportunitats, independentment dels seus recursos econòmics. I seguirem reclamant la reducció progressiva de taxes universitàries, fins a arribar a la gratuïtat, un sistema de beques que garanteixi la igualtat d'oportunitats i l'equiparació dels preus del màster als de grau. La UGT de Catalunya defensa un model social d'universitat pública capaç de garantir el seu paper com a agent educatiu, social i econòmic, on l'educació superior i la investigació siguin capaces d'aportar solucions als reptes científics, mediambientals, econòmics, socials i ètics més urgents als quals ens hem d'afrontar en l'actualitat, contribuint al desenvolupament i el benestar de les persones.

Sanitat

Continuarem reclamant als Governs i als partits polítics un model sanitari públic de qualitat, a l'abast de tothom, independentment del nivell econòmic i la procedència de les persones usuàries i com a un dels pilars del nostre estat del benestar. **Seguirem lluitant pel manteniment d'una sanitat pública, accessible i de qualitat per a tothom, una sanitat pública universal i gratuïta en igualtat de condicions per a tota la població.**

Reclamarem novament la correcció del dèficit de la despesa de la sanitat pública i que es tradueixi en l'increment dels recursos destinats a garantir una provisió adequada de serveis sanitaris, una atenció de qualitat a la població i la millora de les infraestructures, però també que comporti més personal i millor pagat.

Continuarem defensant els drets i els interessos del personal sanitari, exigint unes condicions laborals dignes per als professionals sanitaris i millores en la qualitat i l'estabilitat de l'ocupació del sector i increments en els salaris. **I seguirem lluitant per fer efectiva la reivindicació històrica per l'equiparació de condicions laborals a l'àmbit sanitari**, per millorar qualitativament les condicions laborals de tots i totes les professionals de la sanitat, avançar cap a una millor organització del temps de treball i erradicar les sobrecàrregues de feina.

Seguirem demanant la reversió de les privatitzacions en el sector sanitari, que continuen precaritzant encara més el nostre sistema, fent una aposta ferma pel sector

públic. Continuarem treballant per aturar les privatitzacions encobertes, les externalitzacions dels serveis sanitaris essencials i les derivacions. I per això rebutgem qualsevol mètode de copagament, directe o encobert, dels serveis. Defensarem el finançament de la sanitat mitjançant els impostos per assegurar l'efecte redistribuïdor.

Pensions

Continuarem defensant el sistema públic de pensions: just, suficient i sostenible per als actuals i futurs pensionistes. La cobertura de la vellesa és un dels elements de debat continu en el marc de la política econòmica de l'estat del benestar. No podem perdre de vista el constant envelliment de la població, i aquest fet ens obliga a prendre mesures per adaptar-nos a la realitat i aconseguir una societat més igualitària i inclusiva.

La darrera reforma de la regulació existent, com a resultat del pacte amb els agents socials, ens ha de servir per **dotar de sostenibilitat al sistema**, però també per **assegurar un nivell de prestacions satisfactori per a les persones** que actualment les reben i per a les que puguin rebre'n en el futur.

Seguirem situant les pensions al centre del debat polític per donar una resposta social i financera viable que garanteixi la sostenibilitat del sistema de pensions i el poder adquisitiu de les persones pensionistes.

Continuarem vetllant pel compliment dels acords assolits en matèria de pensions: la seva revalorització d'acord amb l'IPC per a tots els anys, la suficiència de les pensions mínimes, la correcció del desequilibri financer de la Seguretat Social i que l'Estat es faci càrrec de les despeses impròpies del sistema de pensions.

Seguirem treballant per reforçar els ingressos i l'equitat del sistema de seguretat social perquè es millorin les pensions més baixes i per erradicar la bretxa de gènere en les pensions. I alhora rebutjarem totes aquelles mesures que impliquin retallades a la quantia de les pensions o en els drets dels pensionistes.

Reclamarem també la simplificació dels requisits i processos d'accés i càlcul d'aquesta prestació.

Serveis socials

La UGT de Catalunya té entre els seus objectius avançar en la cohesió i el compromís social per al desenvolupament d'un nou model de benestar social que instauri un àmbit de protecció de drets socials basats en els principis d'igualtat i universalitat.

A partir d'aquesta premissa, **continuarem defensant un sistema públic de serveis socials** modern i avançat, ajustat i adaptat a la realitat canviant, que garanteixi el dret a la prevenció, atenció i cobertura de les necessitats més bàsiques de les persones, amb la finalitat de millorar el seu benestar. Un sistema amb més recursos i més estabilitat, que sigui capaç de garantir la seva vertebració en col·laboració amb altres sistemes de protecció que incideixen en la qualitat de vida de les persones, així com l'ocupació de qualitat per als i les professionals del sector.

En conseqüència, **exigirem el compliment de l'Acord Sectorial de Bases per a la construcció d'un sistema de serveis socials propi de Catalunya** signat el 2023 per sindicats, patronals i Govern. Reclamarem l'increment de les tarifes dels serveis d'atenció a les persones i la seva repercussió en la millora de les condicions laborals dels treballadors i les treballadores del sector.

Treballarem perquè el personal de la xarxa de serveis socials concertats o amb finançament públic de Catalunya tinguin uns salaris justos, dignes i equiparables als del sistema de salut i al de funció pública.

Reclamarem que els pressupostos de la Generalitat recullin partides suficients per garantir la implementació i el desenvolupament d'aquest i d'altres acords signats. Farem el seguiment, dins del diàleg social permanent, per aconseguir els objectius plantejats, el reconeixement del sector social com a quarta pota de l'estat del benestar, el finançament que necessita per ser-ho i les millores de les condicions laborals necessàries.

Vetllarem perquè la coordinació entre els serveis socials i els de salut garanteixi el benestar de les persones i doni resposta de forma permanent a les necessitats d'atenció i cura d'uns col·lectius que requereixen una atenció que, de vegades, és simultània (sanitària i social). Reclamarem l'increment de la inversió en la sanitat pública, especialment en atenció primària, així com desenvolupar polítiques públiques en matèria de promoció de la salut, imprescindibles per garantir l'envelliment actiu. A més, és fonamental millorar l'atenció domiciliària, reforçar els centres d'atenció diürns i nocturns, així com millorar les condicions laborals de les persones cuidadores, en la seva major part dones.

Demanarem la construcció d'un veritable espai sociosanitari en què hi hagi una relació simètrica entre els dos sistemes actuals, per a la qual cosa s'ha de crear un marc de condicions mínimes per als i les treballadores de la xarxa de serveis socials d'atenció pública de Catalunya, que reguli les retribucions, les condicions laborals i la seguretat i salut laboral.

I exigirem una atenció a la dependència de qualitat, amb l'increment dels recursos que s'hi destinen, amb l'objectiu de donar una atenció integral i de qualitat a les persones beneficiàries del sistema.

Defensarem els drets socials i lluitarem per l'abolició de les desigualtats i les discriminacions

Seguirem promovent la lluita per la igualtat i en contra de qualsevol tipus de discriminació en la nostra acció sindical, basant-nos en la Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació, propugnant un model de societat basat en la solidaritat i en la igualtat sense donar cabuda a la discriminació en totes les seves formes i àmbits de la vida.

Continuarem treballant per defensar els drets i els interessos de les treballadores i treballadors lluitant contra qualsevol tipus de discriminació, no només per raó de sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere, sinó també discriminacions per l'edat, origen social, discapacitat o diversitat funcional, malaltia, nacionalitat o ètnia, situació econòmica i, en general contra qualsevol altra situació discriminatòria que pugui generar desigualtats en la població.

Demanarem una ferma aposta pel compromís social amb més polítiques d'inclusió i d'atenció a la diversitat, que generin més drets per a totes les persones.

Reclamarem una política fiscal basada en la distribució equitativa de la riquesa, que ens situï en una millor posició en la lluita contra les desigualtats socials existents. Necessitem una fiscalitat més justa, més progressiva i més solidària, que faci de palanca per assolir una societat més justa i cohesionada i per millorar i impulsar el nostre estat del benestar.

Apostarem per la progressivitat de l'esforç tributari per fer front els reptes del futur, de manera que les persones que més tenen siguin les que més contribueixin. Continuarem demanant la revisió dels beneficis fiscals del marc impositiu català i l'establiment d'una fiscalitat verda. I reclamarem compromís a l'administració amb la lluita contra el frau fiscal, prohibint la contractació i ajudes públiques a empreses amb seus en paradisos fiscals.

Continuarem insistint en l'impuls d'una banca pública a Catalunya amb l'objectiu d'evitar l'exclusió financera de les persones més desfavorides a la nostra societat i amb capacitat motora dins l'economia catalana. Insistirem en la necessitat d'invertir recursos en els sectors econòmics tractors de l'economia real i productiva, generadors de treball digne i sostenibles ambientalment i socialment.

Exigirem un canvi de política econòmica i empresarial que tingui en compte les necessitats de l'economia real i, sobretot, el benestar de la classe treballadora. L'evolució a l'alça dels preus de consum, llastrats per l'increment constant dels carburants i l'electricitat i l'augment dels interessos bancaris, que encareixen hipoteques i préstecs, afecten en major mesura la classe treballadora, que continua perdent poder adquisitiu, i aquelles persones i llars amb les rendes més baixes. El resultat d'això és l'increment de la pobresa laboral (precariat), de les situacions de més vulnerabilitat i l'augment de la desigualtat.

Demanarem la fi d'aquesta estratègia de grans beneficis a costa dels treballadors i treballadores, l'establiment de mesures per contenir i limitar els beneficis desorbitats en alguns sectors, i la implementació de reformes que incentivin

la competència en els mercats més oligopolitzats. Reclamem exercir **més control dels marges de beneficis empresarials desproporcionats**, de manera especial en aquells sectors i grans empreses que, aprofitant la situació, augmenten els seus guanys de manera desproporcionada.

Continuarem reclamant l'increment salarial, i que es **garanteixi la protecció de les famílies en situació de més vulnerabilitat, impulsar la recuperació del poder adquisitiu** perdut de la classe treballadora i la **creació d'un fons de rescat** per a aquelles famílies que no poden fer front a la pujada de les seves hipoteques i lloguers.

Exigirem l'aplicació de polítiques socials que prioritzin les persones perquè puguin exercir plenament els seus drets socials. I reclamarem prestacions i serveis professionalitzats i de qualitat de dret subjectiu, i que es desvinculi la concessió del dret a la disponibilitat pressupostària i es garanteixi una protecció social universal.

Demanarem un model de protecció social que garanteixi recursos suficients i estables per a qualsevol moment de la vida i per prevenir qualsevol situació de risc, i reclamarem l'increment del pressupost destinat a les polítiques de garantia de rendes.

Reclamarem millores en la Renda Garantida de Ciutadania (RGC), com l'ampliació de la seva cobertura, per donar resposta al nou perfil de la pobresa i a les noves persones en situació de vulnerabilitat i d'exclusió social no contemplades fins ara. Demanarem la flexibilització d'alguns requisits per accedir-hi i la seva combinació amb polítiques d'inclusió social i laboral. Insistirem en la necessitat de simplificar el procediment de sol·licitud i d'exigir només la documentació estrictament necessària per facilitar-ne els tràmits i disminuir el temps mitjà d'espera fins a obtenir la resolució corresponent. I demanarem també un suport professional en la tramitació de la RGC, així com l'enfortiment de les mesures de seguiment.

Continuarem reclamant l'increment substancial de cobertura de l'Ingrés Mínim Vital (IMV). Instarem a millorar la cobertura de l'IMV fent servir l'estalvi que suposa la complementarietat d'aquesta prestació amb la RGC. D'aquesta manera es podran protegir sectors de la població d'extrema vulnerabilitat no contemplats en l'actualitat.

Insistirem en l'adopció de mecanismes que millorin la compatibilitat, la coordinació i l'agilitat burocràtica de la RGC amb l'IMV, amb el traspàs a la Generalitat de Catalunya la gestió de l'IMV i la creació d'una finestreta única.

En definitiva, seguirem treballant per l'erradicació de la pobresa mitjançant el treball digne, amb drets i ben remunerat i exigirem polítiques de protecció justes i suficients. Reclamarem l'adopció de mesures urgents i immediates per afrontar les conseqüències de la pobresa, que ampliïn l'escut de les persones que es troben en situació de màxima vulnerabilitat durant el temps que sigui necessari. Per aconseguir una societat més igualitària i inclusiva, demanarem millores en la regulació legal dels ajuts existents per tal de poder posar fi a la pobresa, perquè puguin beneficiar-se més

persones i perquè la seva quantia econòmica estigui per sobre del llindar de l'exclusió social.

Continuarem demanant que es garanteixi el dret a una alimentació adequada i saludable a totes les persones, incidint en la reducció del malbaratament alimentari i l'accés a béns essencials com ara l'aigua, l'electricitat, el gas i la calefacció.

I també insistirem en l'erradicació de la pobresa energètica com a objectiu polític. Demanarem continuar protegint les persones i les llars més vulnerables, que se'ls garanteixi el dret fonamental als subministraments essencials, es prorrogui la prohibició de la desconnexió i gestionant adequadament els impagaments, enfortint els serveis socials, creant oficines d'informació i assessorament i promovent més justícia fiscal energètica.

Continuarem reclamant unes polítiques d'habitatge capaces de fer efectiu el dret fonamental a un habitatge digne, adequat i accessible. Hem d'avançar cap al **reconeixement de l'habitatge com a dret subjectiu.**

Treballarem per l'impuls d'un nou Pacte Nacional per a l'habitatge, que situï el dret a un habitatge digne per a tothom com a eix principal. Les nostres reivindicacions se centraran a exigir l'ampliació exponencial del parc d'habitatge públic, polítiques públiques reguladores del mercat, la promoció d'accions per evitar l'especulació financera i la definició expressa de la funció social del dret a disposar d'un habitatge per viure dignament, per sobre del dret a acumular propietats i obtenir-ne rendes abusives.

Això ha d'implicar intervenir en el mercat de lloguer mitjançant una regulació pública dels preus, oferint ajudes per a les persones en situació de vulnerabilitat social acreditada o sobrevinguda, estandarditzant ajuts al lloguer per als col·lectius de persones amb rendes baixes o en risc d'exclusió social. I també l'impuls de polítiques pal·liatives i preventives de l'exclusió residencial, impedint desnonaments per motius econòmics i incrementant el nombre d'habitatges específics per a persones sense llar.

Seguirem treballant 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-ne l'accés i la utilització, i per evitar que sigui un element de desigualtat i d'exclusió social i laboral. Reclamarem que les administracions facilitin l'accés a les eines digitals i a l'administració electrònica per poder fer tràmits i gestions administratives, i perquè es garanteixi el servei universal i de qualitat d'internet com una eina de cohesió social i territorial. Continuarem promovent l'impuls de la reconversió digital de la força laboral amb l'elaboració de plans formatius en competències digitals. I seguirem demanant mesures d'accés a les TIC per a les persones més vulnerables, per garantir els seus drets digitals i evitar que l'administració, les entitats financeres, o companyies altament digitalitzades siguin generadores d'aquesta bretxa digital.

Defensarem els drets de les persones amb discapacitat, perquè puguin tenir un veritable projecte de vida i exigirem la priorització de mesures que acabin amb la

discriminació que encara avui pateixen aquestes persones en general. Volem que les persones amb discapacitat siguin ciutadans i ciutadanes de ple dret i, per tant, que els seus drets siguin reconeguts.

Continuarem treballant per una llei integral de dret de les persones grans que doni la protecció necessària i avali l'exercici dels drets d'aquest col·lectiu, la no-discriminació per raó d'edat, la igualtat d'oportunitats i l'atenció a les situacions de més vulnerabilitat, així com la participació activa en tots els àmbits de la nostra societat. Que les persones grans puguin envellir amb autonomia i en condicions saludables.

Continuarem treballant per la inclusió social i laboral de la població gitana. Seguirem denunciant qualsevol forma de discriminació i defensarem la igualtat d'oportunitats i el seu dret al treball. Treballarem per implicar les persones d'ètnia gitana en la nostra organització. Utilitzarem la força transmissora de les nostres delegades i delegats per eliminar l'antigitanisme en els centres de treball mitjançant l'assessorament i la informació sobre drets en igualtat i no-discriminació, i detectant i intervenint davant de qualsevol tipus de discriminació a l'empresa. Insistirem al Govern de la Generalitat que desenvolupi polítiques específiques per a aquest col·lectiu amb l'objectiu de millorar-ne l'ocupabilitat i de garantir l'accés a béns i serveis en igualtat de condicions, amb la implicació i participació del poble gitano en el disseny i implementació d'aquestes.

Treballarem per la inclusió social i laboral de les persones amb el VIH/SIDA, denunciant qualsevol forma de discriminació, defensant la igualtat d'oportunitats i el dret al treball en condicions dignes.

Abordarem el VIH/Sida en l'àmbit laboral, lluitarem contra l'estigma, promourem dels drets laborals de les persones amb el VIH i reivindicarem la igualtat en l'accés i drets en el treball per a les persones amb el VIH.

Elaborarem clàusules tipus per tal d'incorporar-les en els acords i negociacions, que facilitin la comprensió entre empreses i treballadors sobre les dificultats d'aquestes persones per aconseguir un lloc de treball.

9. Treballar per fer realitat el canvi de model productiu, de consum i de mobilitat, que ens faciliti la transició ecològica justa cap a una societat més equitativa, sostenible i connectada, capaç de fer front als nous escenaris economicolaborals, socials i mediambientals causats per l'emergència climàtica

L'emergència climàtica representa el repte més gran a què s'enfronta la humanitat aquests darrers segles, un repte amb afectacions en l'economia, la societat i el medi ambient.

Les conseqüències del canvi climàtic a Catalunya com a país de la conca del Mediterrani, preveuen escenaris climàtics que poden posar en perill la nostra viabilitat com a territori.

La sequera persistent, la manca de recursos hídrics i la desertificació del territori, canvis en les collites i afectacions alimentàries, variació en el règim de pluges, inundacions, increment del nivell del mar, onades de calor continuades i canvi en les estacions, incendis forestals de magnituds més importants i canvi en la disponibilitat i en l'ús dels recursos energètics, entre altres, **condicionen el nostre model socioeconòmic i, per tant, el món laboral**.

Amb l'actual model de desenvolupament econòmic basat en l'ús de combustibles fòssils tant com a font d'energia com de matèria primera, no és sostenible ni viable. La necessària transició ecològica cap a un nou model de producció i consum més circular, més sostenible, més segur i saludable, socialment més just i igualitari i amb ocupacions estables i de qualitat, és l'únic camí per fer front a les noves condicions climàtiques.

Aquesta transició ecològica ha d'anar acompanyat de polítiques que redueixin els impactes econòmics, laborals i socials. **Hem d'apostar decididament per l'economia hipocarbònica basada en l'ús d'energies renovables**, per una transformació industrial cap a la circularitat, compatible amb el benestar de les persones i el respecte i la protecció del medi ambient, per sectors amb activitats més sostenibles i per la creació d'ocupació de qualitat i riquesa sense malmetre el medi, els seus recursos ni la seva biodiversitat, en un **procés de transició justa que no deixi ningú enrere**.

La UGT de Catalunya reivindiquem el canvi de model productiu cap a un model més sostenible que sigui capaç de conjugar la dinamització de la productivitat, la innovació i el coneixement amb la generació de llocs de treball dignes, amb la millora del benestar social i amb la protecció mediambiental, en línia amb els compromisos climàtics adquirits per Catalunya i amb els **Objectius Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030** per afrontar el repte de l'emergència climàtica i avançar en la sostenibilitat.

Els nous escenaris climàtics portaran, sense cap mena de dubte, **noves relacions laborals, noves condicions i nous llocs de treball amb l'oportunitat de canvi i millora per erradicar les desigualtats i la pobresa**.

Per a la UGT de Catalunya, el principal objectiu per assolir el grau de sostenibilitat i transició justa, passa per **afavorir el desenvolupament d'un nou model econòmic i de noves relacions laborals basat en l'economia circular i en la transició ecològica i energètica justa, que garanteixi la sostenibilitat social i lluiti contra les desigualtats i la pobresa, generador de llocs de treball verds i que millori les condicions dels existents amb un canvi que no deixi ningú enrere (ODS8).**

Defensar el dret al medi ambient com a dret fonamental de les persones. Per la UGT, protegir l'únic planeta que tenim no és una alternativa, sinó una urgència i una obligació moral per garantir el dret al medi ambient de les persones. Per aquest motiu, la UGT de Catalunya ha de ser un actor essencial per aconseguir una economia descarbonizada i sostenible, en una **transició justa sense deixar a ningú enrere que garanteixi el dret al medi ambient i al treball**.

Cal complir els ODS establerts per l'agenda 2030 exigint bones pràctiques laborals, treballant des de la nostra organització per la **justícia social i climàtica** a través d'un procés de transició ecològica justa, per aconseguir la redistribució de la riquesa i dels recursos naturals i sobretot de l'energia i l'aigua de manera justa i equitativa a Catalunya.

Treballarem per afavorir la transició justa als sectors més afectats per la transició ecològica i energètica i per reclamar la **creació de nous llocs de treball verds i sostenibles, segurs i saludables, equitatius, igualitaris i dignes**, a través del diàleg social i de la negociació col·lectiva.

Participarem en la implantació de l'economia circular, l'ús racional dels recursos naturals i la reducció dels residus (residu zero) al model econòmic i a totes les empreses i administracions de Catalunya a través del diàleg social i de la negociació col·lectiva.

Acompanyarem els sectors productius i les persones treballadores en el procés d'adaptació a les conseqüències de l'emergència climàtica i el canvi de condicions i de disponibilitat de recursos, amb la **formació i la capacitació de les persones treballadores**.

Cal també afavorir la transició ecològica i energètica des del **sector de la construcció**, amb projectes de construcció i rehabilitació basats en criteris de sostenibilitat amb la transformació dels edificis i de les construccions encaminada a optimitzar el consum d'energia i reduir la despesa energètica.

És necessari promocionar el **sector públic** com a model de sostenibilitat per reduir l'impacte ambiental de les seves activitats i serveis a través de plans de sostenibilitat i la inclusió de clàusules de contractació sostenibles en les seves licitacions i contractes.

Reclamarem la creació de la Mesa catalana de transició justa, obrint un diàleg específic i directe entre Administració, sectors econòmics i sindicats, per treballar en un procés de concertació de forma conjunta, consensuada, inclusiva i anticipada als reptes i conflictes que se'ns plantejaran. Demanarem que la mesa sigui l'eina principal de consens i recerca de solucions per negociar mesures concretes de suport als territoris, als sectors i indústries afectades, i als treballadors i treballadores més vulnerables, per aconseguir un món laboral més sostenible, just, igualitari i segur.

Volem participar en l'agenda urbana i en l'agenda rural per desenvolupar projectes per adaptar el territori al canvi climàtic i les seves conseqüències, per aprofitar el repte i generar oportunitats de deslocalització de serveis i sectors i generar nous llocs de treball i noves oportunitats laborals a tot el territori.

Seguirem exigint el dret a la mobilitat universal, sostenible i segura en tot el territori català. Volem seguir incidint en el nou model de mobilitat sostenible i la implantació de plans de mobilitat participatius a les empreses que garanteixin els desplaçaments sostenibles i saludables de persones i mercaderies, amb una reducció de la petjada de carboni.

Incrementarem la nostra acció sindical mediambiental a través del diàleg social i la negociació col·lectiva, amb la introducció de clàusules mediambientals i promovent la figura del delegat o delegada de medi ambient a totes les empreses.

Cal promocionar i recolzar la participació i l'acció sindical mediambiental en els llocs de treball de manera permanent perquè les persones treballadores puguin abanderar el canvi i el debat sobre la **transició ecològica justa en els centres de treball**, exigint responsabilitat social i mediambiental a les empreses. Desenvoluparem la **creació de l'àrea d'acció climàtica de la UGT Catalunya per impulsar la formació, la conscienciació interna i el suport tècnic dins de la nostra organització**, i per dotar d'arguments l'acció sindical i la negociació col·lectiva, i augmentar la visibilitat de les accions que es portin a terme en matèria de transició justa i medi ambient.

Treballarem per **augmentar la informació i formació dels treballadors i treballadores de Catalunya en temes mediambientals a les seves empreses** com a camí per afrontar aquest repte climàtic i fomentar la participació efectiva en aquests temes.

Serà necessari **donar suport al procés de reconversió digital a les empreses**, amb formació i capacitació digital de les persones treballadores per garantir que ningú

quedi enrere; així com donar suport a les actuacions de recerca i innovació que facilitin aquest canvi de model econòmic hiporcarbònic, circular i sostenible, que afavoreixi la creació de llocs de treball verds i la millora de les condicions de treball a través de la ciència i la innovació.

El canvi de model productiu ha de ser una realitat ara, no podem perdre més temps. Necessitem un nou model productiu més equilibrat i sostenible, basat en una política industrial, amb més inversió en innovació, formació i coneixement, amb un model turístic sostenible i amb condicions de treball digne i un sector serveis amb valor afegit.

Continuarem treballant en l'àmbit del Pacte nacional per a la indústria.

La UGT de Catalunya continuarem exigint que es garanteixi el pressupost compromès per al PNI; que se'n faci el seguiment en el marc de la governança del Pacte per part dels agents socials per assegurar l'assoliment d'objectius; la reorientació del Pacte, en cas que fos necessari; la planificació del següent període del PNI abans que aquest finalitzi; i la seva vinculació al compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030.

Un dels cinc eixos d'aquest pacte és el de l'ocupació de qualitat, condicions de treball i formació de les persones treballadores a la indústria. L'objectiu és que el 33% de l'ocupació tingui lloc al sector industrial. Ens trobem en un moment de transició industrial i exigirem que aquesta ha de ser justa i sense deixar cap treballador ni treballadora enrere.

Reclamarem que a la Indústria 5.0 s'afegeixi l'element humà com a factor de competitivitat. Calen actuacions concretes per habilitar les persones davant la reconversió dels llocs de treball, així com pels de nova creació fruit de la doble transició ecològica i digital. Calen actuacions per adaptar la capacitació dels treballadors i treballadores a les noves necessitats industrials. Hem d'ésser àgils per definir les noves competències i ocupacions per empoderar les persones.

Continuarem reclamant la necessitat d'agilitzar processos i inversions per mantenir-nos com a model industrial de referència; hem de recuperar la cadena de valor i, tot i ser objectius del PNI, hi ha moltes de les actuacions d'aquest que s'han d'agilitzar tant administrativament com al Parlament.

Continuarem exigint més inversió en el sector de la recerca i innovació. La recerca és un sector clau per a l'economia i la societat del país, és motor econòmic, és competitiva internacionalment, produeix progrés tecnològic i sanitari, però és un sector que actualment no rep prou inversions i en el qual els seus treballadors i treballadores es troben en situació de precarietat absoluta i sense regulació encara a través d'un conveni col·lectiu de sector.

Treballarem per un sector turístic de qualitat, responsable i sostenible, més professional, segur, capacitat i amb futur. El sector turístic representa a Catalunya el 12% del PIB, el 13,3% de l'ocupació, però alhora és un dels sectors més

precaritzats del nostre mercat de treball. L'alta temporalitat, la parcialitat involuntària, l'abús de les hores extres i jornades de sol a sol, l'elevada sinistralitat laboral, la insuficient formació específica de qualitat, i uns salaris inferiors a la mitjana de Catalunya són aspectes que caracteritzen un sector amb un model d'activitat descompensat, amb grans beneficis empresarials que no reverteixen en les persones treballadores.

La UGT de Catalunya exigirà un canvi de model del sector dirigit a la creació d'una indústria turística responsable i sostenible, fomentant les oportunitats que ofereix el sector. Reclamarem la creació de treball de qualitat digne, la millora condicions laborals, amb l'ordenació de la jornada laboral i els increments salarials necessaris. Treballarem per reduir la sinistralitat del sector i per assolir un sector turístic més professional i capacitat, amb formació professional contínua per a les seves treballadores i treballadors i amb una carrera professional atractiva.

Treballarem per la inclusió de la responsabilitat social en la negociació col·lectiva. La negociació col·lectiva continua en una etapa incipient pel que fa a la presència de clàusules que fomenten la gestió responsable de les organitzacions. Per això, dins de la Comissió de Responsabilitat Social del Consell de Relacions Laborals, donarem impuls a la confecció de la guia **"Recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de responsabilitat social".** D'altra banda, promourem la implementació d'una **nova edició del Cicle formatiu de Responsabilitat Social**.

La nostra organització seguirà treballant per garantir la creació d'ocupació estable i digne a les administracions públiques mitjançant la sindicalització de la contractació pública. En aquest sentit, és del tot necessari que en la negociació col·lectiva dels convenis sectorials s'introdueixin **clàusules de subrogació** per garantir que es mantinguin les mateixes condicions laborals, com a mínim en les noves licitacions. I també seguirem reclamant l'establiment de **codis de bones pràctiques** a les administracions pel que es refereix a la contractació pública sectorial.

10. Continuar enfortint i avançant en el diàleg social en el marc català de relacions laborals

Continuarem treballant per l'enfortiment del diàleg social i del marc català de relacions laborals, com a eina de concertació social permanent i efectiva entre el Govern i els Interlocutors Socials. El nostre objectiu és **ser determinants a l'hora de desenvolupar les polítiques i les mesures econòmiques i socials necessàries** capaces d'impulsar un model laboral més just, solidari i equilibrat, generar treball digne i amb drets, i construir una societat i un país a l'avantguarda en drets i condicions laborals, socials i econòmiques.

Per tant, en aquest sentit, **el Consell de Diàleg Social i concretament, la Comissió de Seguiment** és l'òrgan idoni per situar els mecanismes de seguiment, informació actualitzada i periòdica i de deliberació entorn d'aquelles qüestions que determinen el futur del nostre país i, per tant, del nostre model de relacions laborals.

La nostra **acció activa i participativa en els diferents òrgans que constitueixen el nostre marc català de relacions laborals** dona resultats i, per tant, continuarem defensant, en aquells espais on tenim representació —com el Consell de Relacions Laborals o el Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya— els nostres arguments, així com el nostre ideari que constitueixen la nostra raó de ser. Així doncs, plantejarem respostes i solucions als problemes actuals, però també intentarem avançar-nos a futurs escenaris per fer capdavanter el nostre mercat laboral català.