

OBJECTIUS SINDICALS

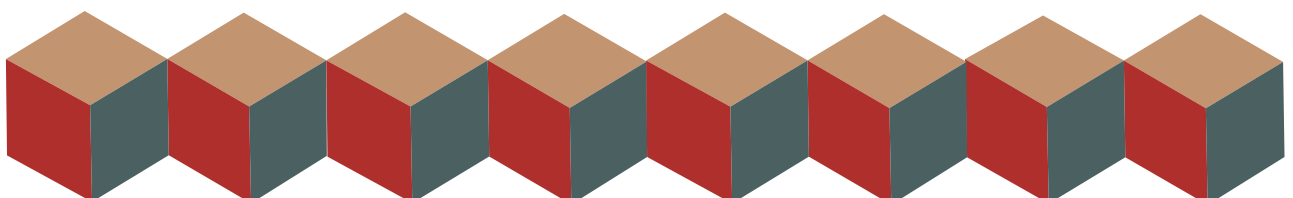
2019



LA NOSTRA FORÇA

3r Comitè Nacional

27 de febrer de 2019



ÉS TEMPS DE GUANYAR!

MÉS FETS I MENYS PARAULES!

2018: Què ha passat?

L'any 2018 **ens vam plantar pels salaris dignes i contra l'explotació laboral**, establíem les bases per a l'aprovació d'un AIC que ens permetés **reforçar la negociació col·lectiva a Catalunya**, exigíem treball digne per a tothom, un canvi de model productiu per assegurar el futur, **ens vam mobilitzar per unes pensions dignes i públiques**, un estat del benestar i uns serveis públics de qualitat, i ens plantàvem amb una vaga el 8 de març per **lluitar per una igualtat real i efectiva entre homes i dones**.

En definitiva, **ens plantàvem per reconquerir els nostres drets laborals i socials i construir una societat més justa i igualitària que posi al centre a les persones**.

Per aconseguir aquests objectius, hem participat en la concertació social, hem sigut part activa a les taules de negociació i sobretot el 2018 ha estat un any en què hem pres els carrers, un any ple de mobilitzacions, concentracions i vagues amb les quals el sindicalisme s'ha reivindicat.

El 2018 ha estat ple de mobilitzacions contra l'explotació laboral que suposen les empreses multiservei, els falsos autònoms, la falsa economia col·laborativa i les falses cooperatives. Concentracions a les portes d'empreses que exploten a les plantilles mitjançant empreses multiservei, negativa a signar cap conveni col·lectiu d'empreses multiservei, denúncies a les falses cooperatives i gran campanya reivindicativa per aconseguir que els treballadors de les cooperatives es convertissin en treballadors assalariats.

El 2018 hem sigut contundents contra el bloqueig de la negociació col·lectiva i la negativa de les patronals a introduir als convenis millores salarials i socials d'acord amb l'evolució de l'economia. N'han sigut exemples els convenis del metall, del tèxtil, d'Endesa, de la neteja, de la sanitat concertada, de la sanitat privada, d'educació, del sector del lleure educatiu i sociocultural. Milers de treballadors i treballadores de diferents sectors hem dit prou als salaris precaris, a les plantilles insuficients, a la temporalitat, a la desigualtat.

El 2018 hem convocat nombroses vagues, a Renfe, Metro de Barcelona, Iberia Barcelona, Aerobus, empresa Claro Sol, contra les externalitzacions als hotels de PortAventura, i també a Correos contra el desmantellament del servei públic, a l'Administració de Justícia per frenar l'atac als drets laborals, als serveis públics per la recuperació dels drets salarials i socials perduts.

El 2018 hem promogut destacades concentracions en defensa dels drets i unes condicions laborals dignes del col·lectiu de presons; per denunciar la vulnerabilitat, l'abús i la precarietat en el sector de la discapacitat; per denunciar la situació de precarietat i la falta de conveni sectorial al sector de la recerca a Catalunya; per protestar contra les dures condicions laborals dels treballadors i treballadores de la majoria de les falses cooperatives del sector carni; en defensa dels professionals dels serveis socials i en contra de la violència ocupacional que pateixen; per exigir un treball digne i segur per als treballadors i treballadores de la DGAIA; per denunciar la situació de precarietat laboral i material que pateix el cos dels bombers de la Generalitat; per defensar els convenis dels sectors del metall, la construcció, fusta, derivats del ciment, masses congelades, pa, químiques, tèxtil i càrnic.

El 2018 ens vam plantar contra la bretxa salarial i l'assetjament sexual i per raó de sexe i vam convocar el 8 de març una vaga general de dues hores per exigir increments salarials, l'eliminació de la contractació precària i fraudulenta basada en la temporalitat i la parcialitat, plans d'igualtat, una llei de transparència i igualtat salarial, reparar la bretxa de gènere que pateix el sistema públic de pensions i l'actualització dels permisos de conciliació que fomentin la corresponsabilitat i deixin de ser una eina de discriminació.

El 2018 hem empès a la ciutadania a una mobilització contínua en defensa de les pensions públiques, per garantir el manteniment del poder adquisitiu de les pensions, en contra de la pujada «de merda» del 0,25% de les pensions i per exigir la derogació de l'Índex de Revalorització i del Factor Sostenibilitat.

El 2018 hem exigit la ratificació del Conveni 189 del treball de la llar de l'OIT amb la intenció d'equiparar els drets de les persones treballadores de la llar a la resta de treballadors i treballadores inclosos al règim general.

El 2018 hem denunciat la intolerable situació de sinistralitat laboral que pateixen els treballadors i treballadores de Catalunya concentrant-nos el 28 d'abril, Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el treball.

El 2018 hem reclamat la recuperació del poder adquisitiu dels salaris, així, el 22 de maig vam convocar una jornada de lluita per uns convenis que garantissin la recuperació del poder adquisitiu dels salaris i en defensa de la negociació col·lectiva, la fi de la precarietat i unes pensions dignes.

I el primer de maig del 2018 vam omplir els carrers a tot Catalunya sota el lema «Ara ens toca a nosaltres, més igualtat, més ocupació, més salaris, més pensions».

Les convocatòries de vaga, concentracions i pressions sindicals han obligat, a empreses, Administració i patronals, a reconsiderar els seus posicionaments i s'han arribat a acords que contemplen la majoria de les principals reivindicacions plantejades pel nostre sindicat.

Les mobilitzacions i reivindicacions en defensa de la negociació col·lectiva i per uns salaris dignes han tingut com a resultat la signatura d'un **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** (AENC) que recull salaris mínims de conveni de 14.000 euros anuals i pujades salarials al voltant del 3% fins al 2020. I a Catalunya, la signatura de l'**Acord Interprofessional de Catalunya** (AIC), amb importants avenços en matèria d'igualtat, subcontractació i amb la introducció de noves matèries com el dret a la desconexió digital, l'economia de plataformes i la gestió de la utilització de les noves tecnologies. L'establiment de l'aplicació del conveni de sector en els casos de subcontractació a través d'empreses multiservei, suposa un abans i un després en la lluita contra el frau que suposa la utilització d'aquestes empreses.

També fruit de la pressió sindical, aquest desembre el govern **ha aprovat el RD que apuja l'SMI a 900 euros**, pujada històrica que suposa un avenç importantíssim en la lluita contra la precarietat i els salaris de misèria.

Durant 2018 **hem reivindicat uns pressupostos socials** per a Espanya i Catalunya fent una crida a les forces polítiques perquè concretin acords, ja que només amb els comptes acordats es podran contrarestar les retallades.

Però tot i que el 2018 ha sigut un any de lluita, reivindicació i grans conquestes, també ha sigut l'any en què hem hagut de continuar patint les conseqüències de les reformes

laborals del govern del PP, els abusos patronals i l'explotació laboral, i un any en què la desigualtat laboral i social i el model patriarcal continua imperant. Un any més en què la recuperació econòmica no ha arribat als treballadors i treballadores i en què l'agenda social i les persones no han estat en el centre de les polítiques.

Malgrat la teòrica recuperació econòmica, els ciutadans i ciutadanes han continuat acumulant un any més de crisi, el repartiment de la riquesa s'està distribuint d'una manera injusta i desigual, les persones pobres cada vegada són més pobres i les riques cada vegada més riques.

La pobresa es cronifica i tenir feina i alhora ser pobre és ja un fet que pateixen milers de catalans i catalanes.

I el 2019, què?

Doncs el 2019 **ens toca guanyar, reconquerir drets, conquistar-ne de nous** i garantir que les persones estiguin al centre de les polítiques. **És temps de més fets i menys paraules.**

Ens proposem:

- Que la recuperació econòmica arribi als treballadors i a les treballadores i exigir a les patronals que apliquin els increments salarials pactats a l'AENC i l'AIC.
- Que el Govern derogui les reformes laborals.
- Que les qüestions socials ocupin el centre del debat.
- Que la igualtat de gènere sigui un fet.

Salaris dignes i repartiment de la riquesa

Durant els darrers anys i sota les pressions i pèrdua del poder negociador pels efectes de les reformes laborals, els salaris no només no han crescut segons els augments de l'IPC, sinó que han disminuït de manera substancial. Les darreres dades que ofereix l'Enquesta Trimestral de Cost Laboral situa un augment dels salaris del 2% el 2018 a Catalunya, però si a això li restem la inflació del mateix període, que va ser del 2,3%, **la pèrdua de salari real ha estat del 0,3% a Catalunya.** Aquesta pèrdua de la capacitat adquisitiva dels

salaris se situa en l'11,7% per al període 2009-2018, ja que en aquest interval de temps els preus van augmentar un 15,3% però, els salaris només un 3,6%.

Tot i l'aprovació de l'increment del salari mínim a 900 euros, la UGT de Catalunya no s'oblida del contingut de la recomanació de la Carta Social Europea i, per tant, seguirem exigint un **salari mínim que no sigui inferior al del 60% del salari mitjà del país**, perquè considerem que, després de tots aquests anys de devaluació salarial, la nostra societat té un deute pendent amb els treballadors i treballadores. A Catalunya el salari mitjà el 2017 va ser de 21.698 euros anuals, 1.808 euros mensuals, això significa que per complir amb el que marca la Carta Social Europea el salari mínim hauria de ser de 1.084,9 euros. A Catalunya, 45.000 persones treballadores es veurien directament beneficiades si l'SMI augmentés, xifra que arribaria fins a gairebé 370.000 persones treballadores si considerem els efectes que tindria en els salaris més baixos. A partir de les dades de l'Agència Tributària, estimem que el 13,4% de les persones afiliades a la Seguretat Social a Catalunya cobren entre una vegada i 1,5% de l'SMI.

És per tot això que:

- **Cal derogar les reformes laborals.** Són necessaris canvis urgents en el nostre mercat laboral:
 - Prioritat aplicativa del conveni sectorial per sobre del d'empresa
 - Ultraactivitat dels convenis col·lectius
 - Supressió de les comissions ad hoc
 - Obligatorietat del registre horari (article 35 de l'ET)
 - Quan una empresa sigui sancionada perquè una persona treballadora està treballant de manera fraudulenta, en els dos anys següents, si aquesta persona és acomiadada de manera improcedent, l'acomiadament serà declarat nul.
 - Reforçar la inspecció de treball
 - Creació d'una fiscalia especialitzada en drets laborals, com ja existeix en matèria de sinistralitat laboral
 - Recuperar l'autorització administrativa prèvia per a l'execució dels ERO
 - Recuperació de les causes objectives en cas d'acomiadament anteriors a la reforma de 2012.

- **Cal fer efectiu el IV Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva** (IV AENC) signat per sindicats i patronal el 5 de juliol, que recull pujades salarials de 2018 a 2020 de fins a un 3%, i l'augment dels salaris mínims de conveni fins almenys 1.000 euros al mes, amb catorze pagues i l'AIC. Atesa la situació de pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors i treballadores, és urgent i necessari traslladar als convenis col·lectius els acords assolits durant el 2018 (AENC i AIC). La negociació col·lectiva és la clau de la recuperació de salaris i de condicions de treball i d'un repartiment més equitatiu de la renda i la riquesa que es genera al nostre país.

Ocupació de qualitat, acabem amb la precarietat laboral

El 2018 finalitza amb una taxa d'atur de l'11,75%, (5,25 punts percentuals més que abans de l'inici de la crisi) i amb 451.400 desocupats (gairebé 200.000 persones més). Més de 100.000 llars catalanes no tenen ja cap persona perceptora d'ingressos procedents d'un salari, 131.900 habitatges tenen tots els seus actius en situació de desocupació i 262.700 llars tenen tots els seus treballadors assalariats amb contractes temporals. La població en situació de desocupació de llarga durada i de molt llarga durada creix: 188.700 persones fa més d'un any que estan a l'atur, (el 41,80% del total) i d'aquestes, el 61% fa més de 2 anys que estan sense feina (115.100 persones). Aquestes darreres dades influeixen directament en el percentatge de població en situació de desocupació que no rep prestacions, que arriba al 70,23% (317.000 persones).

Amb totes aquestes dades, no hi ha espai per a missatges triomfalistes: continuem molt lluny del mercat de treball d'abans de l'inici de la crisi.

En aquest sentit, des de la UGT de Catalunya alertem que els bons resultats en la reducció de l'atur i la creació d'ocupació continuen amagant la precarietat, les desigualtats, la bretxa salarial i la pèrdua de drets laborals que caracteritzen el nou model de mercat de treball que s'està construint.

Al llarg de l'any 2018, hem denunciat constantment l'abús en la temporalitat, la parcialitat involuntària, l'extensió de les jornades laborals més enllà de les 40 hores setmanals, les hores extres no compensades, els falsos autònoms, les noves formes de treball atípic, la destrucció d'ocupació a la indústria, amb l'increment en l'ús de l'externalització de serveis

mitjançant empreses multiserveis, i altres elements que formen part d'aquest nou model de mercat de treball.

I d'altra banda, també hem alertat sobre la reducció de la cobertura en prestacions socials de les persones que han perdut la seva feina, l'increment de l'atur de molt llarga durada i que la situació dels joves i de les persones de més de 55 anys continuen sense solució davant la ineficàcia de les polítiques actuals.

Per tot això, el 2019 continuarem reclamant:

- **Un canvi urgent de polítiques econòmiques i d'ocupació.** És inajornable l'aplicació de mesures actives urgents per a la creació d'ocupació estable i de qualitat, i un canvi del model productiu basat en una política industrial que inverteixi en innovació, formació i coneixement, i que generi treball de qualitat.
- **La derogació immediata de les reformes laborals imposades pel govern i la reposició de tots els drets perduts per part de les persones treballadores,** així com reforçar el diàleg social i la negociació col·lectiva per evitar la desregulació del mercat de treball.
- **L'impuls de la contractació indefinida i la jornada completa** com a base de la contractació laboral, i el registre de la jornada i el control horari a les empreses, per evitar les jornades extenses i hores extraordinàries no compensades.
- **La recuperació efectiva del subsidi per desocupació per a persones més grans de 52 anys,** i una reforma global, integrada i consensuada de la protecció assistencial per desocupació, capaç de garantir la protecció social a les persones que perden la feina amb més estabilitat, més cobertura i intensitat de protecció.
- **Unes polítiques actives d'ocupació públiques de qualitat i uns serveis públics d'ocupació amb més recursos humans i econòmics**

Acabem amb la xacra de la sinistralitat laboral

Les xifres de sinistralitat laboral a Catalunya són del tot inacceptables, desenes de persones moren a la feina cada any i continuen sense posar-se les mesures necessàries per canviar la situació. Ha quedat palès que **la precarietat mata**.

Per això, el 2019 necessitem instruments àgils per prevenir i acabar amb aquesta situació d'indignitat:

- Cal penalitzar les empreses que incompleixin i tinguin sinistres laborals, i impedir-les, a més, que puguin accedir a subvencions i ajudes públiques.
- Posar en marxa un pla de xoc contra la sinistralitat laboral
- Habilitar jutjats especialitzats en aquesta matèria
- Prohibir la subcontractació en cadena
- Establir protocols de control de les mútues perquè compleixin amb les seves obligacions cap als treballadors i treballadores i acabar amb la infradeclaració de malalties professionals i accidents laborals.

Mobilitat

La UGT Catalunya mantenim i mantindrem una participació molt activa respecte als temes que afecten a la mobilitat de les persones treballadores, realitzant **aportacions en tots els fòrums oberts sobre aquest tema arreu de Catalunya**: Pla Director Metropolità (ATM), Pla Estratègic Metropolità de Barcelona PEMB (Ajuntament de Barcelona), Pla Metropolità de Mobilitat Urbana PMMU (AMB), Consell de Mobilitat de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (CMAMB).

Barcelona i la seva àrea metropolitana són un potent centre d'activitat econòmica, que pel que fa a les persones treballadores es converteix en un espai amb grans desigualtats socials, entre les quals cal ressaltar la desigualtat d'accés a una major i millor xarxa de transport públic, que apropi als ciutadans no solament als pols d'activitat comercial, sinó, sobretot als polígons industrials, que condensen en gran mesura l'activitat industrial.

Per al 2019 serà transcendental per a la UGT Catalunya,

- que la manera de fer i de governar el territori metropolità, respecte al transport públic, sigui assentada en el **consens, potenciant l'accessibilitat a una mobilitat modal que posi en el punt de mira als treballadors i treballadores** i eviti en tot cas una desigualtat social encara major.
- **vetllar per a mantenir la cohesió social i la qualitat de vida**. Hem de ser capaços d'actuar conjuntament com a nodes d'una xarxa global, que en definitiva faci que les nostres ciutats siguin des del punt de vista de la mobilitat més amables, així com ambientalment més sostenibles.

Pacte Nacional per a la Indústria (PNI)

El Pacte Nacional per a la Indústria continua sent un dels pilars fonamentals que ens ha d'ajudar a canviar el model productiu del nostre país, fent-lo més competitiu, fent una aposta decidida per la indústria que asseguri la generació de llocs de treball de qualitat i estables.

En aquest sentit, el 2019

- **Cal assegurar-nos que el nostre país afronta amb garanties la transició cap a la indústria 4.0 i la digitalització** i fer-ho d'una manera activa i socialment responsable, formant les persones treballadores per evitar l'exclusió del mercat de treball de determinants col·lectius.
- **És imprescindible desenvolupar el Pacte a nivell territorial**, per això durant l'any passat s'han fet reunions de coordinació amb els diferents Pactes d'Indústria territorials. El 2019 cal intensificar aquesta labor per aconseguir que l'estructura dels diferents pactes territorials s'adeqüi a l'acordada en el PNI.
- **Exigirem al Govern un compromís més ferm** per part de totes les conselleries implicades en el desenvolupament i implementació del Pacte. I per garantir-ne el compliment és necessari que en els comptes del Govern per a Catalunya siguem capaços de poder identificar clarament les partides pressupostàries que es destinen al Pacte.

Indústria de l'Automòbil a Catalunya

Actualment la Indústria de l'Automòbil està immersa en un procés de transformació orientat a fer-lo més sostenible. Les productores de vehicles estan treballant en opcions de mobilitat però també en la descarbonització, passant dels motors de combustió als vehicles elèctrics.

La recerca, innovació i desenvolupament d'aquestes noves tecnologies serà fonamental en aquest canvi de model, i les bateries elèctriques són un element central per a afavorir la localització d'aquest I+D+i en el territori i per tant el finançament del sector a Catalunya. Actualment a Europa només es fabriquen el 6% de les bateries de cotxes elèctrics, copant aquest mercat estratègic Xina i Corea.

Per a la UGT és fonamental una clara **aposta per part de les Administracions Públiques en aquest canvi de model per a afavorir l'atracció d'aquestes inversions en I+D+i i de la producció de bateries elèctriques**. Des del sindicat estem preocupats pel previsible impacte en el volum d'ocupació que comporta aquesta reconversió, per la qual cosa serem bel·ligerants en la **defensa de les condicions laborals i els llocs de treball perquè aquesta transició de model productiu i tecnològic sigui socialment responsable**.

Aposta per la societat del coneixement

Des de la UGT de Catalunya reivindiquen un canvi de model productiu basat en una política industrial, amb més inversió en innovació, formació i coneixement. Apostem per un model productiu més equilibrat i sostenible, que aposti pels sectors de més valor afegit i ocupació de qualitat.

En aquest sentit, reivindiquem la necessitat d'inversió en el sector de la recerca, sector que actualment no rep les inversions necessàries i en el que els seus treballadors i treballadores es troben en situació de precarietat i sense regulació a través de conveni col·lectiu sectorial.

La recerca és un sector clau per a l'economia i la societat del país: és motor econòmic, és competitiva internacionalment, produeix progrés tecnològic, sanitari, etc. Un sector clau que es tradueix en molts llocs de treball, però que actualment estan en condicions molt disperses. Ara bé, l'alta temporalitat, la falta d'estabilització i la manca de sous dignes i d'incentius ha provocat un dels problemes endèmics del sector: la fuga de cervells.

El 2019 ha de ser l'any de més inversió i de compliment dels compromisos de creació d'un conveni sectorial per a la recerca. Els treballadors i les treballadores no poden esperar més.

Economia de Plataformes (Gig Economy)

L'evolució constant de les tecnologies digitals ha generat nous models de negoci on grans grups inversors han posat el focus d'interès. A través de plataformes digitals o altres instruments tecnològics d'igual naturalesa es creen nous (sub)mercats que atrapen les persones treballadores i uns nous models d'empreses; les empreses o plataformes

digitals dintre d'una nova economia, la *gig economy*. La utilització de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) dificulten la detecció de males praxis laborals que van en la direcció contrària al compliment de l'Agenda 2030, sobretot del seu Objectiu 8, Treball digne i creixement econòmic.

Per al 2019:

- És imprescindible abordar aquesta situació a través d'una **taula de diàleg social**. El Govern de l'Estat ha de prendre mesures legislatives urgents per delimitar clarament el treball per compte d'altri del treball per compte propi, d'acord amb les conclusions de les actuacions de l'autoritat laboral i d'inclusió dels nous indicis de laboralitat típics d'aquesta *gig economy*, el paper de la plataforma com mitjà de producció, la publicitat i exclusivitat de la marca, o els límits de les persones treballadores de créixer com a autònoms fora de la mateixa plataforma. S'han d'establir mecanismes de control que garanteixin el compliment de la normativa laboral, mercantil i tributària.
- En l'àmbit laboral, **vigilarem que les empreses de falsa economia col·laborativa compleixin la normativa** laboral, mercantil i tributària. Insistirem en què s'ha d'incrementar la labor de control i vigilància, per a això és imprescindible dotar la Inspecció de Treball i Seguretat Social, estatal i catalana, dels mitjans humans i tècnics necessaris perquè puguin desenvolupar el seu treball de forma àgil i efectiva.
- Tenint en compte que la negociació col·lectiva té un paper important, **hem d'ampliar els àmbits funcionals dels convenis col·lectius sectorials** i introduir tots els aspectes relacionats amb les noves eines digitals per regular el seu impacte en les condicions de treball.
- Respecte a les **activitats que depenen de llicències administratives, exigim a les administracions públiques que regulin la seva concessió i transferència** de forma responsable i tenint en compte a totes les parts implicades, especialment les persones treballadores.
- Pel que fa al sector VTC (Lloguer de Vehicles Sense Conductor) exigim la tramitació per la via d'urgència d'un **projecte de llei integral per a aquest servei públic que reguli tant les condicions del taxi com les de les VTC**. Des de la UGT de Catalunya creiem que és necessari regular el sector de forma transparent,

millorant el servei a la ciutadania, i eliminant la precarietat dels treballadors i treballadores dins del transport de viatgers en vehicle de turisme.

- Quant a les llicències d'habitatges de lloguer turístic, **les administracions públiques les han de regular per impedir la pujada dels lloguers d'habitatges i la gentrificació a les ciutats.**
- **Hem de denunciar la precarietat** de molts treballadors i treballadores que es veuen obligats a treballar en economia submergida per a aquest sector, i hem de ser contundents davant la precarització de les condicions de treball. No podem permetre que determinades empreses s'amaguin darrera del concepte d'«economia col·laborativa» per precaritzar les condicions laborals de les persones treballadores, per generar falsos autònoms, i externalitzar el seu risc empresarial. Noves formes empresarials no poden ser noves formes de precaritzar.

Cap a l'economia circular

Aquest any la UGT de Catalunya aposta per donar suport al **desenvolupament de polítiques de futur potents, estables i eficients, basades en la recerca i la innovació,** que són factors clau que ens permetran sortir definitivament de la crisi i que ens ajudaran a transformar l'actual model lineal ineficient (extracció, fabricació, utilització i rebuig de producte) cap a un nou model estable i transversal d'economia circular basat en l'augment de l'eficiència en els processos de producció, la innovació, l'estalvi de recursos i l'oferta de productes i serveis més sostenibles, i el canvi cultural en la pauta de consum de la ciutadania serà el motor creador i generador de nova ocupació, però també transformador del ja existent.

Sindicalitzar la contractació pública

Les administracions públiques han d'apostar per la creació d'ocupació estable, de qualitat i amb drets. La Llei de contractes del sector públic 9/2017 (LCSP) recull l'obligatorietat de respectar el marc laboral imperant (internacional, europeu, nacional...), i gràcies a la pressió de la UGT es va garantir l'aplicació del conveni col·lectiu sectorial, tenint en compte els seus costos per al càlcul del valor estimat i del preu del contracte públic, recollint en les clàusules administratives el compliment de les condicions salarials, i rebutjant com a ofertes anormalment baixes les que incompleixin els convenis col·lectius sectorials, les normes de subcontractació, les obligacions en matèria mediambiental,

igualtat, socials, etc... A més, la LCSP recull com a condició especial d'execució del contracte, l'obligatorietat d'incloure almenys una clàusula social, garantir la seguretat i salut dels treballadors en el lloc del treball i el compliment del conveni col·lectiu sectorial.

En aquest sentit, la UGT de Catalunya hem estat els impulsors de la creació d'una guia de la Junta Consultiva de la Contractació Administrativa a Catalunya en la qual s'identificaran els convenis col·lectius sectorials aplicables als objectes dels contractes públics més utilitzats, amb la finalitat que es nomenin explícitament en els plecs de licitació. Evitem així la competència deslleial de les empreses oferents i, sobretot, les ofertes a la baixa a costa de precaritzar les condicions de les persones treballadores.

Durant 2019 consolidarem el **Grup de Contractació Pública de la UGT de Catalunya** per a continuar pressionant i vigilant tant les administracions públiques com les empreses perquè es compleixi la LCSP i sindicalitzar la contractació pública. Elaborarem una **guia sindical de clàusules socials** i vetllarem perquè les **adjudicacions garanteixin un servei públic de qualitat que incorpori clàusules socials, laborals, d'igualtat, ètiques, i mediambientals per a les persones treballadores.**

Serveis Públics d'ocupació

La UGT de Catalunya manté viva la lluita perquè els serveis públics d'ocupació esdevinguin un **servei públic d'ocupació de qualitat** que garanteixi la igualtat d'oportunitats i la cohesió social, i la necessitat de reforçar-lo amb més recursos humans i econòmics per tal de preservar la seva naturalesa de servei públic.

Per això, el 2019:

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

- Continuarem exigint, en contraposició a la liberalització i privatització de la intermediació laboral, **una intermediació laboral pública, mitjançant les oficines de treball del SOC, amb més personal i més recursos.**
- Exigirem que es doni un **impuls definitiu al desenvolupament territorial de la llei del SOC**, mitjançant la concertació territorial que preveu la llei. El desenvolupament de les estratègies territorials d'ocupació és una necessitat perquè el conjunt de ciutadans i ciutadanes tinguin les mateixes oportunitats arreu del territori.

Dret a la formació al llarg de la vida

Exigim el dret a la formació al llarg de la vida com a dret subjectiu de totes les persones; tinguin l'edat que tinguin i sigui quin sigui el seu estat ocupacional.

Necessitem més que mai un sistema d'orientació, informació i formació que ens acompanyi al llarg de la nostra vida. Un sistema que sigui eficient i eficaç tant per a les persones com per a la societat en què vivim. Un sistema que eviti que el nostre jovent hagi de marxar del país, si no vol, per poder desenvolupar-se professionalment.

En el canvi de model productiu que propugnem, hi tindrà un paper fonamental la formació professional, i, per tant, exigim una aposta decidida i ferma per a una formació professional àmplia i diversa, que doni resposta a les necessitats de les persones, els territoris i les empreses. És per això que volem un model d'FP integrat i integrador, amb una oferta suficient, a la vegada que també apostem per un model d'FP dual real que permeti a les persones aprendre en els centres de treball. La nostra aposta també va cap a un procés d'acreditació de competències estable en el temps, integrat, àgil i efectiu.

En igualtat, seguim igual. Cap el 8 de Març

El 2017 es van commemorar els 10 anys de la Llei d'Igualtat 7/2007. Una llei que havia de fer possible la igualtat real i efectiva de dones i homes, també i molt especialment al mercat laboral. La realitat que viuen les dones el 2019 no és gaire diferent de la que vivien anys enrere. La falta de concreció de molts aspectes a la llei, juntament amb els efectes de la crisi i l'aplicació de les reformes laborals, han mantingut les dones en la mateixa situació de vulnerabilitat al mercat de treball.

Les dones continuen patint doblement els efectes de la precarització del mercat laboral. D'una banda, pateixen els efectes de les polítiques neoliberals dutes a terme arran de la crisi, que ha comportat la flexibilització del mercat laboral, l'augment de la temporalitat en la contractació, la congelació salarial i reducció de capacitat adquisitiva i la manca de creació d'ocupació. Alhora, pateixen les discriminacions i situacions de vulnerabilitat arrelades a l'estructura del mercat laboral català i espanyol.

Ens trobem, per tant, davant una realitat que està fortament arrelada i sembla difícil de modificar si no hi ha una voluntat política ferma i decidida. Els diferents governs d'aquests darrers anys, tant els estatals com els autonòmics catalans, tot i mantenir un discurs favorable, en realitat no han apostat per la igualtat, ja que les polítiques associades han anat perdent pressupost al llarg dels temps.

Davant el 8 de Març del 2019:

- En aquest context, en què les dones tindran les mateixes o molt similars condicions econòmiques i socials, **la UGT de Catalunya convoca vaga general de 2 hores amb cobertura de 24 h.** L'objectiu és denunciar les situacions de discriminació i reivindicar la igualtat real entre homes i dones en els centres de treball i als carrers. Volem recordar amb cada acte o acció que organitzi el sindicat, que la situació de les dones no ha canviat. Que estem igual que fa més de deu anys. I que davant la inacció i falta de voluntat política per acabar amb aquesta xacra, és necessària la mobilització popular, als carrers, a les empreses i dins la societat en general.

Tanmateix durant el 2019, des de la UGT de Catalunya:

- **Exigirem la derogació urgent de la reforma laboral**, atès que el marc establert té un impacte especialment negatiu per a les dones.
- **Exigirem a les administracions** una mostra real de voluntat de lluita contra les desigualtats al mercat de treball, **augmentant notablement els pressupostos dedicats a polítiques d'igualtat** per a aquest 2019, situant-los, com a mínim, a nivells de 2007. En aquest sentit, reclamarem al Govern de la Generalitat que doti de recursos i efectius l'Institut Català de les Dones. Que torni als nivells de 2007 i els millori, ja que l'Observatori d'Igualtat de Catalunya, de recent creació i que depèn de l'ICD, no té una dotació pressupostària, necessària si de veritat el govern es creu la necessitat de treballar per la igualtat a Catalunya.

- **Exigirem que la Inspecció de treball es doti dels recursos humans i econòmics suficients** per poder realitzar la seva feina de vigilància de la llei amb efectivitat.
- **Exigirem el compliment de la llei d'igualtat a les empreses** ja que aquestes no s'han cregut la llei, ni l'obligació de tenir mesures d'igualtat o protocols de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Després d'11 anys de vigència de la llei, l'Administració no ha sigut ni contundent ni exigent en el seu paper controlador. En aquest sentit, exigim al Departament de Treball més control i sanció de les empreses incomplidores.
- **Exigirem la posada en marxa d'una llei de transparència salarial** per tal de combatre la bretxa salarial de gènere a les empreses.
- **Instarem al Govern de la Generalitat que recuperi la figura de les persones delegades d'igualtat** previstes a la llei d'igualtat catalana.
- Més enllà de commemorar el 8 de Març, **cal que fem de la igualtat entre sexes un eix central de la negociació col·lectiva**. El paper del sindicalisme aquí és clau per garantir l'efectivitat dels drets que es deriven de la legislació aprovada en aquesta matèria, així com per vigilar les conductes discriminatòries al centre de treball, per a la qual cosa cal implementar mesures i els plans d'igualtat i no discriminació amb accions adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral en les empreses.
- **Treballarem per instaurar el si de totes les empreses la cultura de tolerància zero davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**. D'una cultura basada en la prevenció, formació i sensibilització en contra dels assetjaments sexuals, perquè sabem que és una de les pràctiques més esteses però a la vegada de les més ocultes a les empreses.
- **Denunciarem qualsevol utilització de les dones com a cossos**. Davant de qualsevol intent deliberat de cosificació, ho denunciarem. I d'aquesta forma, 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.

La nostra lluita per la igualtat i la no discriminació de les dones en el mercat de treball és una lluita de 365 dies l'any, i no una lluita d'uns dies commemoratius. És una lluita transversal que afecta totes les persones de la nostra organització, perquè tothom vol una

societat més justa i igualitària basada en la igualtat efectiva real de les dones en l'àmbit laboral.

Joves

L'Avalot hem posat el focus en treballar sobre tres grans blocs: combatre la precarietat laboral, el dret a una habitatge digne i reivindicar el paper de la dona dins la nostra societat.

Participem dins del CRL amb l'objectiu de redactar un document de recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de joves; volem, especialment, acabar amb les becàries, que totes les persones que presten els seus serveis dins de una empresa tinguin un contracte laboral, així com millorar les condicions de les joves en pràctiques.

En la nostra trobada anual vam poder escoltar i debatre sobre la situació de l'habitatge al nostre país amb diverses expertes, amb l'objectiu de tenir les eines per combatre la situació i aconseguir emancipar-nos.

La nostra essència és feminista, per això sempre donem una visió de gènere a totes les nostres activitats, amb especial interès en algunes dates, com són el 8-M, el 25-N i el 22-F.

Cal seguir treballant per combatre els salaris baixos, la bretxa salarial, la temporalitat, l'alt atur juvenil, la parcialitat, la sobrequalificació, l'exili juvenil, així com lluitar pel nostre dret a una emancipació digne i, en definitiva, aconseguir una societat justa pensada per a totes les persones que la conformem.

Immigració i mercat de treball

Des de fa molts anys AMIC reivindica l'assoliment dels drets polítics de la nova ciutadania. La inclusió política és la punta de llança del moviment per la integració de les persones immigrades a la societat, perquè situa el col·lectiu com a un subjecte polític que vol formar part de la comunitat, amb igualtat de drets i obligacions. D'altra banda, la inclusió política permet visibilitzar amb més força els problemes diaris del col·lectiu, sovint invisibles, com l'enduriment en les condicions de la documentació d'estrangeria, l'extrema vulnerabilitat laboral i social, l'accés a la sanitat, a la formació, a l'habitatge, el racisme social i

institucional, i un llarg etcètera. AMIC va començar afavorint la participació de la nova ciutadania a les eleccions sindicals al si de l'empresa, va promoure la participació dels pares i mares estrangers als mecanismes de participació a les escoles, i va continuar reivindicant els drets polítics, com ara el sufragi actiu i passiu.

Amb aquesta campanya, AMIC aspira a impulsar un moviment sufragista del segle XXI, que entronca amb les lluites pels drets civils, polítics i socials. Entronca amb els ideals de la revolució francesa, amb la lluita del moviment obrer pels seus drets socials i contra l'explotació. Entronca amb la lluita, encara ben present, de les dones per la igualtat real i pels seus drets polítics. Entronca amb la lluita per la igualtat ètnica i racial. Amb la lluita contra l'apartheid de Nelson Mandela. Amb la lluita contra la segregació de Rosa Parks i Martin Luther King. Entronca amb les lluites per a totes les diversitats: la sexual, la funcional, la nacional, la de la gent gran i dels joves... Entronca amb totes les lluites per un món millor i més inclusiu.

Per al 2019, AMIC proposa:

- **Suprimir els límits continguts a l'article 13.2 de la CE sobre el dret a sufragi de les persones estrangeres** i en especial la condició de reciprocitat, emplaçant el desenvolupament legislatiu d'aquests drets a la normativa general que conté les condicions de participació política de les ciutadanes i ciutadans de l'Estat espanyol. I per aconseguir això, estem presentant aquesta iniciativa a forces polítiques amb representació al Congrés dels Diputats.
- **Apostar per un model de desenvolupament del sufragi actiu i passiu universal per temps de residència, sense cap condició de reciprocitat.** A més a més, apostem per permetre a tota la ciutadania resident la signatura d'iniciatives legislatives populars, a qualsevol nivell polític-administratiu, així com la seva participació en tot tipus de consultes, incloses les referendàries.
- **Eliminar al màxim les traves administratives per a l'exercici del dret de vot,** i en particular, suprimir o reformular el requisit d'inscripció prèvia al cens electoral per tal que aquesta no constitueixi un desincentiu al dret de sufragi, i que les persones estrangeres no hagin de realitzar-la de manera extemporània amb excessiva antelació a la data de les eleccions.
- **Donarem visibilitat a la campanya «Som un milió de catalans i catalanes, som aquí i volem formar-ne part»**

Treballadores de la llar

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

La UGT de Catalunya hem format part del Grup d'acció per a la ratificació del Conveni 189 del treball de la llar de l'OIT, on la principal iniciativa que portem és la d'exigir al govern de l'Estat la ratificació del Conveni 189 de l'OIT i l'equiparació de drets dels treballadors i les treballadores de la llar a la resta de treballadors i treballadores inclosos al règim general. El desembre del 2017, finalitzava el període transitori establert per a l'equiparació entre el sistema especial de treballadores de la llar i el del règim general en bases, tipus de cotització i còmput del temps parcial a efectes de prestacions. No obstant això, una esmena presentada pel Partit Popular, el mes de maig d'aquest any, als pressupostos generals de l'Estat, n'endarrereix l'entrada en vigor fins a l'any 2024.

Això suposa un nou retrocés en l'equiparació de drets d'un sector dedicat a les tasques de la llar i de la cura de persones, que suposa el 2,2% de les afiliacions a la Seguretat Social a Espanya; sector d'activitat que, a més a més, està cobrint necessitats socials de cura que haurien de ser prestades per l'Administració pública. Aquest estalvi per part dels pressupostos de l'Administració es produeix a costa de mantenir la precarietat d'un sector feminitzat i amb una altíssima presència de dones immigrades.

Per tot plegat, el 2019:

- Hem de continuar reivindicant la dignificació del treball de la llar i de les cures, i en aquest sentit la solució passa per la **ratificació del Conveni 189 de l'OIT i la derogació de l'esmena 6777**

Treball autònom

La CTAC ha defensat, segueix i seguirà defensant davant les administracions públiques, la necessitat de treballar en l'enfortiment del col·lectiu i la seva consolidació, per evitar el tancament massiu d'activitats, així com per evitar l'activitat en precari i pobra.

Lluitem no només perquè hi hagi treballadors autònoms i autònomes, sinó perquè els que ja hi són, tinguin una autoocupació de qualitat, i aquells nous que s'incorporin a l'emprenedoria ho facin amb garanties.

Vam entrar al 2018 amb novetats Legislatives de pes per al col·lectiu d'autònoms, amb una Llei que va trigar 11 mesos a fer-se realitat: la Llei de reformes urgents del treball autònom és positiva, perquè millorava l'existent, malgrat que **no deixa de ser insuficient i una llei plena de pedaços**.

Avui, 2019, aquesta norma no s'ha pogut aplicar en la seva totalitat, ja que hi ha interpretacions diferents entre l'articulat de la norma i la realitat. Per tant, continuem lluitant per clarificar el criteri d'aplicació en determinades mesures.

Veient que el treball autònom segueix essent punter, **volem treballadors i treballadores amb drets, sense abusos ni precarietat laboral, com la figura del fals autònom**. En aquest sentit, ens hem alegrat d'haver aconseguit que es modifiqués la Llei d'Infraccions de l'ordre social, en què la mala utilització de la figura del fals autònom, que no és més que una relació laboral encoberta, sigui sancionada amb quantitats d'entre 3.126 euros i 10.000 euros.

Les reivindicacions que la CTAC es proposa per al 2019 són:

- **Regularització dels falsos autònoms**. Es vesteixen sota un contracte mercantil, sabent que en la realitat pràctica són una relació laboral.
- **Consell Català del Treball autònom**. Portem 10 anys intentant-ho. Hauria de ser l'òrgan per prendre les decisions que adaptin els programes a les necessitats reals del col·lectiu.
- **Llei de morositat**: Avui tenim una llei on es tipifica que els productes frescos es paguen a 30 dies, i la resta a 60 dies. I el gran problema és el pacte entre les parts. Qui compra imposa les seves condicions. I els petits financen els grans.
- **Llei de la segona oportunitat**
- **Impulsarem cotitzacions en funció dels ingressos reals**.

Ocupació de les persones amb discapacitat

L'any 2018 vam continuar lluitant per la igualtat d'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat i vam presentar un informe, amb molta repercussió, on denunciàvem l'incompliment de les empreses de l'article 42 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, que estableix que les empreses públiques i privades que ocupin un nombre de 50 o més treballadors/ores han de comptar, com a mínim, amb un 2% de persones treballadores amb discapacitat. La nostra estimació és que aquest incompliment no ha permès contractar a gairebé 29.000 persones amb discapacitat, cosa que hauria significat augmentar la taxa d'ocupació d'aquest col·lectiu 10 punts percentuals.

Sens dubte, generar més oportunitats d'ocupació per a les persones amb discapacitat en el mercat de treball passa per aconseguir que la negociació col·lectiva abordi aquest tema, tant per facilitar el compliment de les obligacions legals, regular l'adaptació dels llocs, fomentar la permanència en el treball de les persones treballadores que han patit una discapacitat sobreenvenuda, com per vigilar la salut de les persones treballadores i identificar riscos que augmentin les probabilitats de discapacitat sobreenvenuda. És per aquest motiu que dins del Decàleg de Negociació Col·lectiva, hem incorporat un recull de clàusules sobre aquesta matèria.

El 2019 ha de ser prioritari per a la nostra organització:

- **Dur a terme accions de sensibilització dins les empreses** i per això realitzarem una guia per a delegats i delegades orientada a facilitar la integració laboral de les persones amb discapacitat. Tanmateix, hem de realitzar una avaluació objectiva sobre la contractació en els Centres Especials de Treball, no només en termes de contribució a l'increment de l'ocupació de les persones amb discapacitat, sinó també si aquest s'està realitzant en termes d'estabilitat o en condicions laborals precàries que aprofiten un marc de subvencions i bonificacions.
- **Hem de promoure un foment més decidit de l'ocupació efectiva en les empreses ordinàries de treballadors amb discapacitat**, enlloc de promoure la utilització de mesures alternatives que poden esdevenir un mecanisme encobert per a la no contractació de persones amb discapacitat.
- Hem d'exigir **reforçar les actuacions de la Inspecció de Treball i revisar les sancions** en el cas d'incompliment per part de les empreses de la quota o de les mesures alternatives.

Igualtat d'oportunitats per a les persones amb el VIH

Tot i que ja fa més de 35 anys des de l'aparició dels primers casos d'infecció pel VIH i que en aquests anys s'ha avançat molt en la realització de programes de promoció de la salut sexual, en noves estratègies de prevenció i detecció precoç del VIH i s'ha millorat molt les expectatives de vida i qualitat de vida per a les persones seropositives, al món laboral perduren diverses formes d'estigma i de discriminació contra les persones que viuen amb el VIH/Sida i les del seu entorn. Els prejudicis i la desinformació que existeix sobre el VIH/Sida moltes vegades suposen l'exclusió de les persones amb VIH a accedir a un lloc de treball, fet que incideix, a més, sobre els alts índexs de desocupació que pateixen.

Per al 2019:

- Una de les prioritats de la nostra organització ha de ser **l'abordament del VIH/Sida en l'àmbit laboral**, i promoció dels drets laborals de les persones amb el VIH i fomentar la seva participació en el mercat de treball. Tenim l'obligació de denunciar qualsevol forma de discriminació i defensar la igualtat d'oportunitats i el dret al treball en condicions dignes de les persones seropositives al VIH, i aconseguir millors drets i condicions de treball per a les persones treballadores a partir de la negociació col·lectiva, incorporant-hi clàusules específiques.
- **Hem de reivindicar la igualtat en l'accés i drets en el treball per a les persones amb el VIH**, un primer pas serà a partir de la sensibilització des de les empreses cap a la societat dels problemes d'inserció laboral d'aquest col·lectiu. I per impulsar la difusió i promoció dels drets de treball de les persones amb el VIH, elaborarem una guia d'intervenció sindical en aquest àmbit, amb clàusules tipus, per tal d'incorporar-les en els acords i negociacions, que faciliti la comprensió entre empreses i treballadors sobre les dificultats d'aquestes persones per aconseguir un treball i la necessitat de millorar i ampliar els seus drets laborals.

Diversitat LGTBI en els centres de treball

La nostra organització també té un compromís inequívoc en **l'erradicació de les desigualtats que pateixen les persones LGTBI** en el marc de les relacions laborals i, per extensió, en la resta de la nostra societat.

Encara avui sobreviuen pràctiques discriminatòries i d'exclusió laboral que situen les persones LGTBI en una situació de clar desavantatge en l'àmbit laboral.

I per aquest motiu, el 2019:

- Farem un pas més allà per a l'aplicació efectiva de la Llei 11/2004, 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'Actual AIC 2018-2020.

Pensions dignes

El primer semestre del 2018 va estar marcat per la força d'un sindicat que va situar les pensions al centre del debat i que va empènyer la ciutadania a la mobilització contínua en defensa de les pensions públiques. L'esgotament de tots els processos de diàleg amb el Govern de l'Estat ens va portar cap a la mobilització sostinguda i constant fins que el Govern va fer marxa enrere.

Ens vam mobilitzar contra la pujada «de merda» del 0,25% de les pensions i exigíem la derogació de l'Índex de Revalorització i del Factor Sostenibilitat, i la recuperació del poder adquisitiu perdut per les pensions des de la seva no revalorització per l'increment de preus al consum. I d'aquesta manera, van haver de rectificar i vam aconseguir que les pensions tornessin a revaloritzar-se d'acord a l'IPC per al 2018 i 2019.

El 2018 també va ser l'any en què finalment es va reconèixer l'increment de la base de càlcul de les pensions de viduïtat per a les persones de 65 anys i més que no perceben cap altra pensió. Es va fer el primer pas tardà, incrementant aquest percentatge fins al 56%, increment que estava a l'espera des de l'aprovació de la Llei 27/2011, una altra desigualtat de gènere que en aquest cas s'ha produït en el sistema públic de pensions. En aquest sentit, hem d'esmentar que la UGT de Catalunya hem sigut capdavanters en denunciar la bretxa de gènere produïda en el sistema de pensions; l'hem anomenat *bretxa prestacional* i fa referència a les desigualtats entre les pensions que cobren dones i homes, produïdes principalment per les desigualtats i discriminacions que viuen les dones al llarg de tota la seva vida laboral. El juny, amb la presentació del nostre informe *El sistema de pensions eixampla la bretxa de gènere*, es denunciava que la bretxa de pensions arriba al 40%, molt més superior que la bretxa salarial, que és del 23,4%: vam denunciar que una vídua de mitjana té a l'any uns ingressos 9.225 euros inferiors als d'un

home jubilat. Les darreres reformes efectuades al sistema de la Seguretat Social no han tingut en compte la perspectiva de gènere i han accentuat les desigualtats entre homes i dones. Per tot plegat, el 2019 hem de continuar visibilitant que les desigualtats de gènere es reproduïxen més severament en el sistema de pensions, i reclamar solucions per a aquelles persones que han tingut una vida laboral més curta, més intermitent, per a les que han estat expulsades del mercat laboral en edats avançades, i no penalitzar les persones pensant que els períodes de no cotització es deuen només a la seva pròpia voluntat, sinó que també hi hauran influït les conjuntures del mercat de treball i les insuficiències del nostre model de protecció social que encara no considera com a cotitzat suficients períodes vitals, com la formació o la cura de fills i persones dependents.

Però, encara avui, el debat de les pensions continua obert, ***és per això que el 2019:***

- **No pararem fins que es derogui la reforma de les pensions impulsada pel PP el 2013 i es blindi per llei el poder adquisitiu de les pensions d'acord amb l'IPC.** A més, la UGT de Catalunya tenim la responsabilitat de donar una resposta social i financera viable que garanteixi definitivament la sostenibilitat del sistema de pensions.

Cap a una fiscalitat justa

La pressió fiscal a Catalunya és del 38,2%, a Espanya del 33% i la dels països europeus de referència en avenços socials, el 46%. **Les persones assalariades sostenen l'estat del benestar.** És una evidència que durant els darrers anys s'ha anat produint un debilitament de l'equitat així com dels principis d'igualtat, generalitat i progressivitat.

El sistema fiscal és cada cop més regressiu:

- Aquelles persones que més tenen, un percentatge molt elevat de riquesa de les quals prové del capital i no del treball, no declaren per la seva riquesa. Utilitzen amb freqüència les nombroses possibilitats d'elusió que la vigent normativa els permet, quan no a través directament de l'evasió fiscal, així com per les possibilitats que la minoria més ben posicionada de la nostra societat té d'escapar de la tributació de l'IRPF.
- A aquestes mesures cal sumar-hi les que ja s'anaven produint com a conseqüència d'un procés iniciat anys abans, i que va comportar una baixada gradual i contínua d'impostos, en nom d'una pretesa millora de l'eficiència, però amb un perjudici

evident per a l'equitat, atès que aquestes baixades no van afectar en la mateixa mesura a tots els contribuents, sinó que van tenir un efecte especialment favorable per als de més poder econòmic.

Mentre tots els beneficis fiscals en l'impost de societats van a la baixa, els beneficis a les societats d'inversió augmenten en un 173%. El 63% dels beneficis fiscals de l'impost de societats no pot ser vinculat a cap mena de política pública concreta. Cada any es perden, entre la hisenda autonòmica i l'estatal, 5.501 M d'euros en beneficis fiscals.

Per tot plegat, des de la UGT de Catalunya, el 2019:

- **Reclamarem més control polític dels beneficis fiscals en la fase de definició i en la de liquidació, així com la revisió i eliminació d'alguns d'aquests.**
- Reivindicarem **un sistema fiscal just i progressiu** i que revisi en profunditat els beneficis fiscals que aporten regressivitat al sistema, i, conseqüentment, **una suficient pressió fiscal que permeti el finançament d'un estat de benestar fort amb serveis públics de qualitat.**

Acabem amb la pobresa

El 2016 al Parlament es va celebrar un **ple monogràfic sobre la pobresa a Catalunya i es van acordar una sèrie de mesures per afrontar l'emergència en l'àmbit de l'habitatge i la pobresa energètica**, l'accés als serveis públics sanitaris i socials, els serveis educatius i de menjador escolar, l'actuació davant l'atur, entre altres. El darrer seguiment que es va efectuar sobre el compliment d'aquestes mesures va ser a finals de l'any 2017; el Govern afirmava que el 89% de les mesures estaven en curs o aplicant-se, però en veritat eren mesures ja incloses en l'anterior pla de Govern. Encara hi ha mesures importants que poden tenir un efecte esmorteïdor més alt sobre les condicions reals de pobresa de gran part de la població catalana que hem de prioritzar.

Una de les mesures estrella era el desenvolupament de la **Renda Garantida de Ciutadania**. Durant el 2018, la nostra organització ha treballat activament pel desplegament reglamentari d'aquesta prestació. Està sent un treball rigorós, tot i que ens hauria agradat que s'hagués realitzat amb més rapidesa, però, la conjuntura política no ho ha facilitat. Així, hem treballat millores en qüestions que la llei no contemplava i per donar

solucions a diferents casuístiques que estaven portant a denegacions o suspensions cautelars.

Un dels col·lectius que en els darrers anys ha estat més castigat han estat els treballadors de 52 i més anys. Aquest és un col·lectiu molt afectat per les taxes de baixa ocupació i d'atur de molt llarga durada. La vulnerabilitat d'aquest col·lectiu es veu incrementada tant per caure en la trampa de l'atur de la llarga durada com en l'acostament a la jubilació i a un retir avançat del mercat de treball, ja que aquestes qüestions afecten d'una manera molt més visceral les seves rendes, amb greus retallades en les seves futures pensions de jubilació. A més, la reforma del subsidi dels més grans de 52 anys que va imposar el PP va implicar un retallada directa dels ingressos d'aquest col·lectiu i també de les seves futures pensions. Per aquestes raons, des de la UGT de Catalunya vam impulsar la campanya Garantia +55, pressionant per tal d'aconseguir que **finalment al 2018 s'hagi recuperat el subsidi a 52 anys en els requisits anteriors a la reforma del PP**, fet que hem de remarcar com una de les fites sindicals de més importància social dels últims anys i que afecta un col·lectiu amb un alt risc d'empitjorament de les seves condicions de vida.

Per al 2019:

- Com a agents socials que formarem part de la Comissió de govern de la RGC, **haurem de vigilar pel correcte desenvolupament i implementació de la RGC** i, de pas, assegurar-nos que la revalorització anual d'aquesta prestació es realitzi amb **l'Indicador de Renda de Sufficiència de Catalunya (IRSC) actualitzat**, ja que aquest no s'actualitza des de l'any 2010.
- Haurem de continuar treballant per **millorar la protecció que la RGC pot oferir a altres col·lectius que per ara no integra**, com les persones treballadores que tot i tenir ingressos salarials, aquests no els permeten estar fora del risc de pobresa.
- Hem de **reclamar que es reverteixin les retallades en polítiques socials i fixar un terra de despesa social** amb el qual sigui possible garantir els mínims indispensables per a una societat cohesionada i com a garant de cobrir les necessitats mínimes d'un estat de benestar de tota la ciutadania.
- Ha de ser un any en què el sindicat prioritzi **donar visibilitat als problemes de l'habitatge i de la pobresa energètica**. Entre l'11% i el 18,77% de les llars catalanes estan en situació de pobresa energètica. Durant el 2018 les tallades de subministres bàsics s'han pogut limitar gràcies a la vigència de la Llei 24/2015,

però no s'ha evitat que les persones afectades hagin continuat acumulant deute. Els desnonaments a Catalunya en el darrer any han incrementat un 4% en el cas de les famílies que no poden pagar el lloguer i un 1% les que no poden afrontar la despesa de les hipoteques. Catalunya, així, es manté com la CCAA de tot l'estat espanyol on més desnonaments s'han produït durant el 2018.

- Tot i celebrar que acabem de recuperar la Llei 24/2015 que estava suspesa pel Tribunal Constitucional, cosa que permetrà que els grans propietaris no puguin desnonar llars vulnerables sense oferir un lloguer social en el mateix domicili, i obliga a la cessió d'habitatges buits de bancs a les administracions per al lloguer social, hem de **reclamar que s'apliqui totalment aquesta llei i exigir a les administracions públiques que apliquin les mesures que protegeixin el dret a l'habitatge i als subministres bàsics**, en especial per a les persones més vulnerables.
- També exigirem que **se signin els convenis perquè les companyies subministradores es comprometin a assumir la seva responsabilitat** per donar una solució estructural al problema del deute que ofega les famílies en risc d'exclusió residencial, i revisin els contractes per tal d'oferir el preu mínim dels subministraments bàsics oferint tarifes socials i potències adequades, duent a terme inspeccions d'ofici pels incompliments de la Llei 24/2015 per part de les companyies subministradores i aplicant les sancions corresponents.

Pacte Nacional pels Serveis Públics de Catalunya

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

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

Alguns punts que haurien d'incloure en aquest Pacte:

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

Revertir les retallades en l'estat del benestar

Malauradament, garantir l'atenció de la ciutadania amb uns **serveis socials** amb cobertures suficients per donar resposta a les necessitats socials de les persones, ha de continuar sent una qüestió prioritària per al nostre sindicat. Tot i que l'accés al sistema de serveis socials és un dret per a tota la ciutadania de Catalunya des de l'aprovació de la Llei 12/2007 de serveis socials de Catalunya, aquest accés universal s'ha lligat al copagament, a uns requisits d'entrada i al pressupost públic, i això no només ha respost a una insuficiència clara dels recursos públics per al desplegament de la cartera de serveis, sinó també a una manca de compromís per part de les administracions públiques per garantir que la ciutadania rebi les prestacions i serveis que la legislació actual li reconeix.

Segons el darrer Dictamen de l'Observatori Estatal de la Llei de la Dependència, **Catalunya és la CCAA que des de la crisi manté una retallada més elevada en termes de despesa social**; concretament, la despesa social a Catalunya el 2017 va ser gairebé un 20% inferior respecte a la del 2009. Destaca la dada de despesa en Sanitat, que en aquesta etapa la despesa ha disminuït un 27,5%.

Concretant en **l'atenció de les persones amb dependència, respecte a totes les CCAA, Catalunya presenta la taxa més alta de desatenció**, del 37,1% respecte al 24,5% de la mitjana estatal. A més, Catalunya durant el 2017 va deixar de rebre 82,5 milions d'euros per part del Ministeri per la supressió del nivell acordat i la retallada del mínim, una quantia que puja a gairebé 500 milions d'euros entre el 2012 i el 2017. Amb aquests 85,5 MEUR s'haurien aconseguit 12.324 persones més ateses i 2.382 llocs de treball directes de nova creació. Tot i així, hem de remarcar que l'elevat percentatge de

prestacions econòmiques a cuidadors no professionals i de serveis de baix cost (teleassistència) fa que el Sistema d'Atenció a la Dependència a Catalunya tingui una capacitat de generació d'ocupació molt baixa.

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

És per això que el 2019:

- Hem de reclamar que es reverteixi la tendència actual d'implementació de la LAPAD i **professionalitzar la política de serveis de cures a les persones**, la responsabilitat i provisió dels quals ha de ser plenament pública. I també cal reconèixer el valor del treball d'atenció i cura, els seus riscos psicosocials i en la salut, prenent decididament mesures que augmentin i garanteixin una atenció professional de qualitat a les llars i centres. En benefici de l'usuari, però també com una de les millors polítiques familiars que es poden fer per tal facilitar l'autonomia de les persones en tots els àmbits, tant la dels usuaris com la dels membres del seu entorn familiar.
- Hem **d'analitzar les vulnerabilitats de la conciliació per part de les persones cuidadores no professionals** i posar ordre a les mesures existents per facilitar la conciliació d'aquestes persones a partir d'una guia de mesures per a la conciliació de les persones cuidadores i una proposta de clàusules tipus per incloure en la negociació col·lectiva, i que faciliti i promogui els drets de conciliació de les persones treballadores.
- **Continuarem denunciant que els serveis socials no estan sent una acció prioritària en les decisions polítiques del país**, i que suposen un greu fre al ple desenvolupament dels drets socials i del benestar de la ciutadania.

- **Hem d'exigir als poders públics el disseny d'unes polítiques socials en què la prioritat siguin les persones**, dotat d'un conjunt de prestacions i serveis professionalitzats i de qualitat desplegats equitativament pel territori, finançats amb suficiència, desvinculant-ne la concessió del dret a la disponibilitat pressupostària, amb ràtios revisades, que elimini les limitacions de recursos humans i materials amb què efectuen la seva activitat diària.
- **Volem participar en el desenvolupament d'un model de serveis socials sostenible**, en un context de ple creixement del col·lectiu de professionals d'aquest sector sense que les funcions i responsabilitats de cada figura professional dels serveis de la Cartera s'hagin definit. I en aquest sentit, creiem que és necessari **negociar un marc de condicions comunes mínimes per als professionals de la xarxa de serveis socials públics de Catalunya**, que solucioni els greuges comparatius entre treballadors i reguli les retribucions, condicions laborals i prevenció de riscos i seguretat.
- Reclamarem que **s'impulsi la Llei catalana de l'autonomia personal amb una millora substancial en el finançament del sistema d'atenció a la dependència**, amb la suficiència econòmica que necessiti per poder garantir el benestar de les persones que hi accedeixen.
- Instarem al Govern que treballi conjuntament amb els agents socials per crear **la llei de la gent gran**, tal com el 2016 es va aprovar la Moció 46/XI del Parlament de Catalunya, sobre les polítiques per a la gent gran, on es reconegui el paper de la gent gran en la societat, es combati els prejudicis i les discriminacions per raó d'edat i es protegeixin els drets de les persones grans.

Cap a una educació pública, universal i gratuïta

S'ha de garantir l'educació de tots els infants, exigim en particular a les administracions públiques que facilitin l'accés dels menors de 3 anys a les escoles bressol, garantint el nombre de places públiques necessàries i assegurant-ne la gratuïtat. **L'etapa de 0-3 anys ha de ser doncs, un servei públic**, s'ha d'assegurar una **baixada de les ràtios**, **l'accés a beques menjador** a qui ho necessiti i la **fi dels barracons**, així com la millora d'instal·lacions en precari.

Per fer-ho possible, necessitem una **inversió en educació en termes de PIB equiparable a la mitjana europea**, a la vegada que recuperem i assegurem el prestigi dels docents.

Des de la UGT de Catalunya seguim apostant pel model d'immersió lingüística com un model d'èxit i integrador. **El nostre model d'escola s'ha convertit en un referent internacional, un model consensuat, compromès amb la cohesió social i que garanteix la igualtat d'oportunitats per a tot l'alumnat, alhora que assegura el coneixement de les dues llengües oficials a Catalunya.**

A la UGT cal que definim el nostre **model d'universitats**. La universitat és un eix important per al futur de qualsevol país, per això, **cal apostar per un model d'universitats basat en l'ocupació de qualitat**, la inversió en la innovació, recerca i la tecnologia, així com la qualitat docent com a eina per retenir i atraure el talent. En aquest sentit, la UGT de Catalunya en som membres actius, i participarem durant aquest 2019 en el **Pacte per la Societat del Coneixement**, impulsat pel Govern de la Generalitat.

D'una altra banda, hem d'exigir l'accés a la universitat per a tothom en igualtat d'oportunitats, independentment dels seus recursos econòmics. Cal fer de la baixada de taxes una prioritat.

Cap a una sanitat pública, universal i gratuïta

Pel que fa a la **sanitat**, cal que assegurem l'accés amb igualtat de condicions a tota la ciutadania, a la vegada que cal que aprofundim en la prevenció. La crisi ha posat en seriós risc les inversions, i són els professionals els que han garantit la continuïtat del model. Cal que revertim les privatitzacions i que ens assegurem una sanitat en què la governança sigui 100% pública.

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

Llibertats públiques

La UGT de Catalunya mantenim el nostre compromís de defensar els drets i llibertats de les persones. Malauradament, en els darrers anys hem assistit a una sèrie de fets que retallen drets i llibertats fonamentals afavorits per l'aprovació de la Llei de Seguretat Ciutadana, que tots coneixem per *lleï mordassa*, i per la reforma del Codi Penal que criminalitza facultats essencials per exercir el dret de vaga. És per això que requerim exonerar a tots els treballadors i treballadores processats i/o condemnats per participar en una vaga, eliminant els expedients que se'ls han obert i prendre totes les mesures legals necessàries, indults inclosos, per tancar tots els procediments.

És urgent **derogar la Llei orgànica 4/2015, de 30 de març, de protecció de la seguretat ciutadana (lleï mordassa), i derogar l'art. 315.3 del Codi Penal**. Demanem que les persones encausades puguin assistir en llibertat al judici i tenir la capacitat de defensar-se amb garanties. Dirigents polítics i líders d'entitats es troben en presó preventiva i entenem que no està justificada. Per aquest motiu, reclamem que es **limiti l'ús de la presó provisional**.

Aquests fets no han estat els únics que han posat en qüestió la confiança pública en el sistema judicial, un altre exemple ha estat el cas de les hipoteques, on s'ha demostrat que la justícia porta arrossegant els peus en aquesta matèria, movent-se a cop de sentències europees, igual que el Govern. A l'altra banda, tenim el cas de la llibertat sindical. Amb la situació actual, un empresari pot acomiadar la meitat de la plantilla per obligar la revocació d'una delegada de personal, a la vista de tots, amb publicitat, amb informació en els mitjans de comunicació. Quan ho aconsegueix, readmet la plantilla acomiadada. Mentrestant, cap autoritat laboral, cap fiscal i cap jutge actua per detenir aquest atemptat contra la llibertat sindical.

Convivència i clima social

Els conflictes polítics s'han de solucionar amb política. Per trobar solucions polítiques a l'actual conflicte entre Catalunya i Espanya cal donar una oportunitat al diàleg i la negociació. En aquest sentit, demanem als governs de Catalunya i de l'Estat que propiciïn un clima i escenaris que ho facilitin, i oferim el compromís del nostre sindicat per treballar-hi en un espai ampli de la societat civil i política de Catalunya.

La diversitat i pluralitat de la societat catalana constitueixen la més gran riquesa que té el país si estan inscrites en un marc de convivència democràtica. La pluralitat és un dels pilars del nostre sindicat i per això posem en valor que la nostra afiliació participi en mobilitzacions polítiques d'acord amb les seves conviccions, i ens mostrarem contraris i bel·ligerants contra qualsevol actitud d'intolerància que posi en risc la convivència.

Transició energètica justa

La **Llei de canvi climàtic i transició energètica** ha de ser una oportunitat per canviar el nostre model productiu, passant d'una economia basada en l'especulació urbanística i en els serveis turístics, en condicions d'elevada precarietat, a una altra basada fonamentalment en una indústria d'alt valor afegit, en sectors sostenibles, on es generi ocupació digna i de qualitat.

La transició ha de ser justa i amb el temps necessari, que ningú es quedi en el camí, perquè si no, ni serà transició ni justa. **És per això que el 2019,**

- Reclamarem que aquesta **lleï sigui un instrument per a aconseguir un sistema energètic eficient i que fomenti l'ús de les energies renovables a gran escala.** Ha de ser ambiciosa, però justa i fruit d'un Pacte Social d'Estat, és a dir, hem d'establir un sistema de Governança perquè la lluita contra el canvi climàtic i les mesures a adoptar no depenen del signe polític del Govern de torn i que el pes de les mesures no recaigui, com sempre, en els quals menys tenen.
- Exigirem que aquesta llei **aprovi un Pla Estratègic sobre Transició Justa**, en la qual han d'intervenir diferents ministeris (Medi Ambient, Energia, Indústria, Foment, Economia i Ocupació) i comptar amb la participació dels interlocutors socials. Es tracta de pal·liar els possibles efectes negatius que pugui tenir el pas de l'actual model econòmic, associat a les emissions contaminants, a un altre model d'economia verda i maximitzar les oportunitats.

Cal protegir als treballadors i les treballadores dels sectors que s'hagin de transformar, al mateix temps cal establir mesures de suport de polítiques industrials, una protecció social específica, inversions públiques per a reactivar l'economia de zones afectades i facilitar l'adequació de la formació i capacitació de les persones treballadores. Hem d'assegurar que l'adaptació de la indústria en aquest procés de lluita i adaptació al canvi climàtic sigui positiu per a tots els

treballadors i treballadores així com per al conjunt de la ciutadania i que per tant, no deixi a ningú darrera.

Els treballadors i treballadores hauran d'anar adquirint noves competències al llarg de tota la seva vida professional, perquè estem davant un procés dinàmic de transició que s'anirà nodrint de noves necessitats per a ser contínuament competitiu i els sindicats, en aquest sentit, haurem d'estar a l'altura d'aquests ràpids processos de canvi per a garantir la ocupabilitat i els drets laborals i socials de les persones.

- Vigilarem per tal **que el Pla Estratègic compti amb un Fons per a la Transició Justa**, dotat a través dels Pressupostos Generals de l'Estat i d'instruments fiscals, i al seu torn ha de definir plans de reactivació territorials.

Agenda urbana de Catalunya

La Nova Agenda Urbana es va aprovar en la Conferència de les Nacions Unides sobre l'Habitatge i el Desenvolupament Sostenible (Hàbitat III) celebrada a Quito (l'Equador), el 20 d'octubre de 2016. Representa un ideal comú per aconseguir un futur millor i més sostenible, en el qual totes les persones gaudeixin d'igualtat de dret i d'accés als beneficis i oportunitats que les ciutats poden oferir.

La Nova Agenda Urbana presenta un canvi de paradigma basat en la ciència de les ciutats; estableix normes i principis per a la planificació, construcció, desenvolupament, gestió i millora de les zones urbanes en els seus cinc pilars d'aplicació principals: polítiques urbanes nacionals, legislació i normatives urbanes, planificació i disseny urbà, economia local i finances municipals i implementació local. Incorpora un nou reconeixement de la correlació entre la bona urbanització i el desenvolupament, subratllant vincles entre la bona urbanització i la creació d'ocupació, les oportunitats de generar mitjans de subsistència i la millora de la qualitat de vida. Això posa més de relleu la connexió amb l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, sobretot en el seu Objectiu 11, Ciutats i Comunitats Sostenibles.

A Catalunya, els Acords de Govern GOV/42/2107 i GOV/126/2017 recullen el compromís amb l'Agenda Urbana, i es va constituir el dia 5 de novembre de 2018.

En el document de declaració es contextualitza la importància que té a Catalunya la regió metropolitana, quant a població i activitat econòmica, i com a nivell territorial el 77% del

PIB està concentrat en 8 comarques amb economies no agràries. L'Agenda Urbana és necessària per transformar el procés d'urbanització que s'intensificarà en els propers anys plantejant problemes de sostenibilitat, habitatge, infraestructures, serveis bàsics, seguretat alimentària, salut, educació, treballs dignes, seguretat i recursos naturals.

La UGT de Catalunya creiem que aquesta Agenda Urbana s'ha d'elaborar amb la participació activa del nostre sindicat per aprofundir en plans concrets en temes tan transversals com la sostenibilitat social, medi ambiental i econòmica, benestar, qualitat urbana, prosperitat, dimensió territorial, millora de la governança, mobilitat, transport, qualitat de l'aire, energia, habitatge adequat i assequible, infraestructures, construcció, urbanisme, etc. Per tant, participarem de manera activa en aquells fòrums que es creïn per aprofundir en aquests objectius, que són fonamentals per millorar la qualitat de vida i l'entorn dels ciutadans i ciutadanes i per a la creació d'ocupació amb drets.

Fem nostres els Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030 (ODS)

Cal que com a organització comencem a pensar en clau dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** que, aprovats per l'ONU, configuren 17 objectius per treballar a favor del treball digne, l'erradicació de la pobresa, l'economia i la sostenibilitat, tot des d'una òptica de protecció dels drets humans.

L'Agenda 2030 fixada per Nacions Unides no només vincula els Governos, sinó totes les administracions, sector privat, societat civil, i a altres agents interessats. La UGT de Catalunya hem de participar activament en els processos de seguiment d'indicadors i examen dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)** per promoure i defensar els drets de les persones treballadores i els interessos dels més desfavorits i vulnerables. La participació sindical hauria de centrar-se sobretot en l'Objectiu 8, «Creixement inclusiu i treball digne», però som un agent social que no renunciarà a tenir un paper destacat en el desenvolupament de la resta d'objectius.

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

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

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

UGT LA NOSTRA FORÇA

Ara que portem prop de 3 anys des de que vam aprovar en Congrés el nou model intern d'organització sectorial és moment de fer una anàlisi en profunditat de les oportunitats i fortaleces que el mateix ens ofereix.

La proximitat que implica sobre el paper aquesta sectorialització ha de facilitar el coneixement i la resolució de les problemàtiques concretes en que es troben els treballadors de cada sector productiu. Això requereix que els canals interns funcionin amb fluïdesa, des de la transversalitat i solidaritat entre els diferents organismes, i que dediquem els esforços necessaris per a que així sigui, sent conscients que, i no és una frase feta, en la unió radica la nostra força.

Mai hem d'oblidar que els nostres objectius a nivell intern ens han de permetre:

- ✓ Portar a terme una acció sindical coherent i ajustada a les necessitats.
- ✓ Encarar amb millors condicions les eleccions sindicals.
- ✓ Millorar en la comunicació dels nostres compromisos amb els treballadors i les treballadores, de la negociació dels convenis, dels esforços portats a terme, del posicionament de les patronals o dels governs.
- ✓ Potenciar la participació i la democràcia interna al sindicat.
- ✓ Garantir la solidaritat interna entre les seccions sindicals grans i les petites que requereixen suport de l'organització.
- ✓ Incrementar l'afiliació a la nostra organització.

L'**afiliació** sempre ha estat un element clau en la nostra organització i ha de continuar sent-ho. L'augment d'aquesta i, per tant, la suma de més persones a la UGT, ens permet lluitar amb més força per la defensa dels drets de totes les persones treballadores i de la ciutadania en general.

La incorporació de treballadors i treballadores és un objectiu permanent i ha d'estar present en tota la nostra activitat: l'atenció en tots els serveis que prestem en les nostres seus i en les empreses, la negociació col·lectiva, l'acció sindical... ha de ser una oportunitat per créixer en afiliació i no hem de tenir complexos a l'hora d'oferir-la, ja que només des de la força d'un sindicat gran com el nostre es poden defensar els drets de tota la classe treballadora.

La millora de l'activitat econòmica no es reflecteix en una millora de les condicions laborals dels treballadors i de les treballadores, sinó que assistim a una més gran precarització d'aquestes i la denúncia i lluita contra aquesta, demanda una gran fortalesa. Cal que treballem per a la incorporació diària a la nostra organització de totes aquelles persones que comparteixen els nostres valors i objectius, tant laborals com socials, doncs és en aquesta situació on el sindicat és la resposta. I per això hem de ser actius, cal que integrem en el discurs de totes les estructures i organismes que més afiliació significa més fortalesa.

Hem d'apostar per una atenció àgil que ens permeti conèixer de primera mà les necessitats, aspiracions i reivindicacions del col·lectiu de treballadors i treballadores així com dels ciutadans en general i fent-los protagonistes i participants. Unes estructures sindicals properes als nostres afiliats són imprescindibles i per això hem de posar en valor la tasca dels nostres delegats i delegades a les empreses, que són la cara visible de la nostra organització per a molts treballadors i treballadores. Cal que anem més enllà en la seva implicació amb nosaltres i això passa necessàriament, per aconseguir l'afiliació de totes aquelles persones que, malgrat representar-nos a les empreses, no formen part del sindicat.

El creixement afiliatiu torna a ser una realitat, hem superat un període complicat en què ens havíem estancat. Tornem a tenir un bon ritme de noves incorporacions, tot i que encara no arribem als nivells pre-crisi.

Però també cal que fidelitzem l'afiliació i actuem des de la proximitat i amb agilitat quan tinguem una petició de baixa per tal de poder recuperar-la. Hem de treballar especialment per evitar que el canvi de treballador o treballadora en actiu a jubilat/da o pensionista no signifiqui la pèrdua de companyes i companys que tant poden continuar aportant a la nostra organització.

Les **eleccions sindicals**, tal com estableix la Ponència Estratègica del 15è Congrés de la UGT de Catalunya, són un element essencial per al sindicat, ja que els seus resultats determinen el grau de representativitat que tenim com a organització, és a dir, la capacitat que tenim per poder negociar i arribar a acords amb la representació patronal i l'Administració. El nostre nivell de representació depèn, doncs, de la confiança que atorguin els treballadors i treballadores a les nostres candidatures.

Les eleccions sindicals no són un fet aïllat, desvinculat de tota la resta d'activitat que fem al sindicat. Ni es guanyen ni es perden el dia que es vota en cadascuna de les empreses. Són el resultat d'un treball de 4 anys que es concreta en l'atenció al delegat i delegada i l'acció sindical diària que realitzem en el si de les empreses.

Són un element important que no podem descuidar si volem continuar estant allà on ens pertoca, al centre del món laboral, legimitat que ens atorga la quantitat de persones treballadores a les quals representem. I hem de tenir present que si nosaltres no hi som, altres ens prendran el lloc.

Per la UGT, el model organitzatiu al centre de treball és la secció sindical; cal fer un pas més en l'enfortiment organitzatiu a les empreses sense representació, constituint seccions sindicals sectorials o intersectorials en una mateixa àrea de concentració laboral.

Cal que treballem per sindicalitzar les empreses (delegats/des i comitès) i això només es pot aconseguir posant en valor la tasca dels nostres representants, i situant el sindicat com la millor eina per a la canalització de les demandes laborals i la resolució dels conflictes.

Per això es fa imprescindible que les estructures de la nostra organització tinguin una comunicació permanent amb els delegats i delegades i membres de comitès d'empresa en una doble direcció, tenint-los informats de tots els temes que els afectin i de les

activitats que genera la nostra organització i alhora recollint les seves propostes, fent dels delegats membres actius i compromesos amb l'afiliació.

Cal que ens marquem uns objectius de creixement amb l'horitzó de recuperar la representativitat del 40% en el conjunt de Catalunya, tot i ser conscients que serà difícil de fer-ho en aquest any en que hi ha en joc més de 22.500 delegats i delegades. D'aquest total 8.061 (35.63%) són de la UGT i 9.858 de CCOO (43.57%) i a més, estan irrompent amb una força relativa altres sindicats, com són els sindicats corporatius i també els grups de treballadors i treballadores.

Està demostrat que la UGT de Catalunya ha estat capaç de créixer i obtenir grans resultats electorals. No hem de fer "grans invents", només hem de recuperar estratègies i mètodes de treball adequant-los a la nova realitat, treballant de forma coordinada i amb el compromís de tota l'organització. Això implica treballar fent empresa nova i recuperar aquelles actes que han quedat decaigudes en empreses que, bé per la crisi bé per qüestions internes, actualment no tenen representació però n'han tingut en altres períodes.

Aquest any 2019 es donarà el tret de sortida a tot el procés congressual de la nostra organització. Això ens ha d'encoratjar a treballar amb més força per seguir creixent i ser més forts, tant a nivell de representativitat sindical a les empreses com d'afiliació. Tots hem de ser conscients que la nostra força radica en aquests dos elements claus, les eleccions sindicals i l'afiliació, i només amb l'esforç de tots i totes podrem continuar sent un referent en tots els aspectes de les lluites socials, com ho portem sent des de fa 130 anys. Som un sindicat de classe i això vol dir que representem i defensem els interessos de tota la classe treballadora. Ja fa 21 anys que ens plantejàvem com a lema congressual "La força de la pluralitat", reconeixent el nostre tarannà integrador i 4 anys més tard resolíem que calia "Ajuntar per sumar". Aquests lemes segueixen tan vigents com llavors i cal que els tinguem sempre presents en la nostra tasca diària.

Només des d'una visió àmplia, amb perspectiva i enfortint-nos a nivell intern podrem ser capaços d'assolir els objectius plantejats.