

La USOC celebra el seu 13è congrés els dies 9 i 10 de juny de 2022, i ho fa sentint l'orgull d'haver complert molts dels objectius que s'havia marcat en el 12è congrés, havent crescut en afiliació i representativitat i havent constituït equips de treball cohesionats que han contribuït a transmetre els nostres valors i senyes d'identitat a molts treballadors i treballadores.

Amb aquest document que us presentem analitzarem el context polític, l'econòmic, el laboral i el social en què iniciem aquest nou mandat. Aquesta anàlisi és del tot imprescindible, ja que d'ell n'extraurem les conclusions que tot seguit us presentarem.

Revisarem les nostres propostes per al món del treball i la millor manera de fer-ho que presentar-vos un model de plataforma reivindicativa per a la negociació col·lectiva, després d'haver analitzat el context laboral.

Examinarem les propostes de la USOC per viure en una societat justa, cohesionada, solidària i integradora.

I finalment debatrem sobre les nostres senyes d'identitat, aquelles que van néixer amb la Carta Fundacional, signada a Barcelona el 1961.

Aquí teniu el document, debateu-lo i milloreu-lo.



CONTEXT POLÍTIIC, ECONÒMIC, LABORAL I SOCIAL

1. Context polític
2. Context econòmic
3. Context laboral
4. Context social

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT: EN EL MÓN DEL TREBALL

1. El trànsit cap a un nou model productiu, fiscal i d'economia solidària.
2. El treball digne i la participació de les persones treballadores.
3. La Negociació Col·lectiva

Model de plataforma reivindicativa de la USOC

- Àmbits
- Vigència
- Ultraactivitat dels convenis col·lectius
- Teletreball
- Ocupació estable i de qualitat
- Calendari, jornada i permisos
- Vacances
- Increment retributiu
- Retribucions dignes per a tots els treballadors i treballadores
- Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i productivitat
- Antiguitat
- Dobles escales salarials



- Igualtat real a la feina
- Millores socials
- Negociació de plans d'igualtat
- Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, maternitat i paternitat
- Salut laboral
- Drets sindicals
- Formació

Principals reivindicacions per als empleats públics

- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
- Sistema retributiu
- Vacances, jornada i horaris
- Política d'ocupació i recursos humans
- Clàusules de subrogació
- Interins

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT: LES PROPOSTES DE LA USOC PER A UNA SOCIETAT JUSTA I COHESIONADA.

- 1 L'educació com a eix vertebrador
- 2 La sanitat universal
- 3 Serveis públics de qualitat
- 4 Un sistema públic de pensions dignes i solidàries
- 5 Aturats
- 6 Dret a l'habitatge
- 7 Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- 8 Dependència
- 9 Nouvinguts i nouvingudes
- 10 Igualtat
- 11 Accés al treball de les persones amb discapacitat



12 El canvi climàtic.

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT AMB LES NOSTRES SENYES D'IDENTITAT.

Les nostres senyes d'identitat:

- L'autonomia sindical
- La llibertat, la democràcia i la justícia social
- Militància solidària. Sotermun
- L'acció internacional

CONTEXT POLÍTIC, ECONÒMIC, LABORAL I SOCIAL

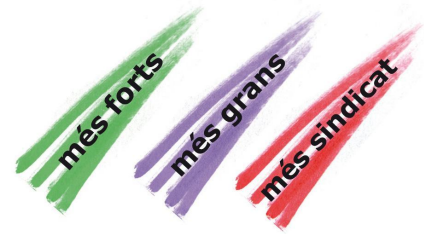
1. CONTEXT POLÍTIC

El context polític amb què afrontem el 13é congrés de la USOC té algunes versemblances comparables amb les de la celebració de l'anterior congrés, al febrer del 2015.

Han passat set anys i des de llavors la política catalana i espanyola segueixen en un bloqueig que no permeten, de moment, oferir solucions sempre arriscades, per a resoldre el conflicte polític de l'encaix o no de Catalunya dintre de l'Estat Espanyol. Per si no es suficient aquest escenari ha esdevingut més complex arrel de la sentència del Tribunal Suprem, amb l'empresonament, ara ja no preventiu, dels líders polítics i socials del moviment independentista.

A banda de l'enquistament polític hi ha tota un altra realitat que a efectes pràctics comporta una no acció del Govern de la Generalitat, també plenament extrapolable al Govern Central, per manca d'una majoria política al Parlament i a les Corts Espanyoles. Aquest escenari en el que vivim des de fa anys comporta:

- Inestabilitat política.



- Impossibilitat d'elaborar les lleis de pressupostos i de fixar les prioritats econòmiques dels Governos.

- La gran polarització de la política impedeix qualsevol tímid intent de diàleg per arribar a cap acord per superar el context de bloqueig.

Venim de dues convocatòries electorals d'eleccions generals de l'any 2019. A l'abril no es va poder conformar una majoria parlamentària que donés suport a una investidura. De les eleccions del 10 de novembre del 2019, en el moment de redactar aquesta resolució, tampoc no hi ha una solució clara sobre la taula.

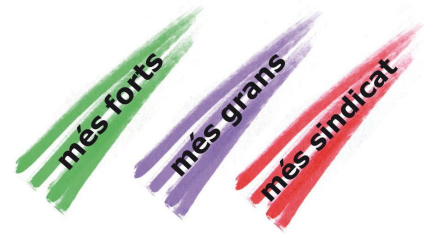
Des d'aquesta resolució general del 13é congrés de la USOC, volem fer una crida a tot l'arc parlamentari estatal a sumar esforços per a fer possible un govern que permeti una obvietat: GOVERNAR. Resoldre els problemes que afecten a la gent.

Hi ha símptomes clars de desacceleració econòmica, evidències en l'increment del nivell de desocupació, dificultats en sectors estratègics industrials per manca de decisions polítiques. Cal reforçar l'estat del benestar: sanitat, educació, pensions i dependència.

La política he d'estar a l'altura que necessita el moment.

Des de la USOC hem defensat sempre que les decisions no poden ser unilaterals, de cap banda. El diàleg és l'únic instrument si no volem viure en un conflicte permanent.

2. CONTEXT ECONÒMIC



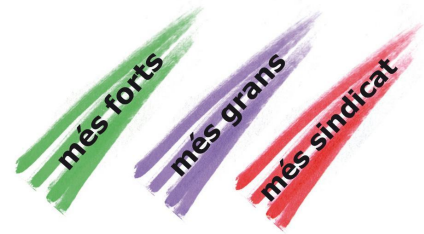
Des del darrer congrés l'economia no ha millorat. Hem patit una Pandèmia que a incrementat la inestabilitat laboral i social. Sectors Industrials molt importats han sofrint tancaments de empreses, EROS, ERTOS. Aquesta situació a empitjorar a moltes empreses de Serveis que treballaven dins de estes empreses que han tancat.

Les mesures i reformes que els Governos, en el temps àlgid de la crisi, van impulsar se centraven en l'estabilitat pressupostària i la reducció del dèficit de les partides més costoses com ara l'educació, la sanitat i les pensions –reformes, que han tingut com a conseqüència la pèrdua del poder adquisitiu de les i dels pensionistes. Alhora que es produïen retallades –que en molts casos encara no s'han revertit-, el deute públic s'incrementava, la qual deixarà una hipoteca amb uns interessos que les futures generacions hauran de fer-se'n càrrec.

Els experts ens alerten que la zona euro ha iniciat el camí de la desacceleració, i ens adverteixen que per poder sostenir un nivell de deute elevat cal que el PIB sigui sòlid per tal de poder-lo pagar. Tot indica que hi ha un menor creixement, agreujat per la guerra comercial entre diferents països i les incerteses polítiques mundials i la Pandèmia Mundial que estem patint.

Els experts també ens alerten que si s'alenteix l'economia global hi haurà menys ingressos fiscals i el cost del deute acabarà sent més gran.

Davant d'aquest panorama les i els polítics haurien de començar a treballar per prevenir al màxim els efectes que pot tenir per a la societat un alentiment de l'economia, tot pensant en la classe treballadora, el jovent, les persones aturades i els pensionistes, i procurant que no passi una altra vegada allò que vam viure en l'anterior crisi: les grans fortunes van incrementar els seus patrimonis i les multinacionals van batre rècords de beneficis.



Per tot això, ens sembla del tot irresponsable convocar eleccions una i una altra vegada, mentre el temps passa. Tots sabem que l'economia global no espera els resultats d'unes noves eleccions. Senzillament, ens passarà per sobre...i seguirà.

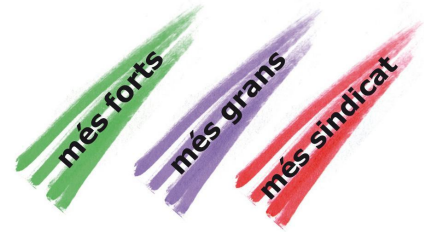
3. CONTEXT LABORAL

Ens aquests darrers anys s'han produït diferents modificacions legislatives. L'una per a reduir els costos en prestacions d'incapacitat temporal i que hem denunciat en nombroses ocasions. La conseqüència de l'aplicació d'aquestes modificacions ha estat la reducció dels temps de baixes, tot posant en risc la salut dels treballadors i treballadores que opten per anar a treballar per por a ser acomiadats. Recentment ja hem conegut diferents extincions de contracte per baixes mèdiques justificades.

Els efectes de la Reforma Laboral, encara cuegen: abaratiment i facilitat de l'acomiadament, modificacions substancials de les condicions laborals i salarials i debilitament de la Negociació Col·lectiva. Les conseqüències de la Reforma Laboral no es podran començar a revertir fins que no quedi derogada.

Un dels col·lectius més afectats per la Reforma, ha estat el dels joves que han patit taxes de desocupació insostenibles socialment. L'altre col·lectiu més afectat ha estat el de les dones majors de 55 anys.

L'alentiment de l'economia torna a frenar la creació d'ocupació i a destruir-ne d'estable en sectors industrials i de serveis. La inestabilitat política, les guerres comercials i la incertesa del Brexit tenen un gran pes en les decisions sobtades que estan prenent moltes empreses: acomiadaments, EROS, ERTOS, trasllats, etc. Decisions que únicament intenten protegir els seus accionistes, tot oferint-los acomiadaments col·lectius davant de situacions d'inestabilitat i incertesa.



Ens manquen polítiques industrials que actuïn de dic de contenció davant de situacions de turbulència econòmica que afrontin els nous reptes tecnològics i de canvis en processos productius per evitar els efectes del canvi climàtic.

Les pimes i micropimes també han d'afrontar canvis per adaptar-se a un model productiu amb alta capacitat tecnològica.

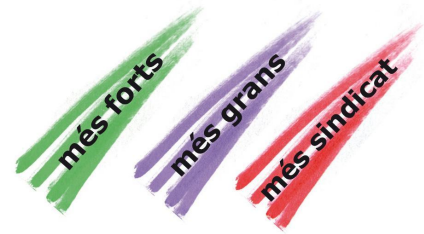
En aquests moments la competitivitat de moltes empreses es basa en salaris baixos i la subcontractació d'activitats, la qual cosa no els permet treballar per assolir un nou model productiu adaptat a canvis i reptes futurs.

La temporalitat a l'Estat espanyol se situa en un 28,8%, la més alta de tots els països de la Unió Europea -14,2%-, les xifres esgarrifen 4,35 milions de persones treballadores tenen un contracte temporal. El més preocupant és que la temporalitat ha anat augmentant a mesura que la recuperació econòmica també ho feia. La temporalitat comporta una inseguretats laboral al treballador que afecta a la seva vida personal i professional.

A Catalunya la temporalitat afecta aproximadament a una de cada quatre persones treballadores -21,9%-. Si analitzem les xifres per gènere el 22,6% de les dones treballen amb contractes temporals front al 21,2% dels homes.

La taxa de temporalitat dels joves menors de 25 anys esgarrifen: a Catalunya el 66,1% i el 71,2% a l'Estat espanyol.

La temporalitat i la sinistralitat laboral es concentra més en PIMES i micropimes, on la sindicalització és minsa. Moltes PIMES són contractes i subcontractes de grans empreses o d'Administracions Públiques, la qual cosa fa difícil que puguin defensar el seu model productiu. Els treballadors i les treballadores d'aquestes PIMES treballen en situació de desigualtat –en quant a salaris, riscos laborals,



polítiques d'igualtat, condicions de treball- enfront les persones treballadores de l'empresa principal.

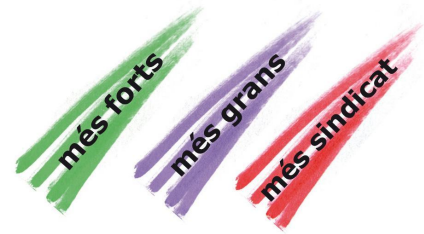
Pel que fa a la sinistralitat, hem de lamentar que va augmentar l'any 2018. A l'Estat Espanyol, es van produir 1.333.002 accidents. La cara més tràgica d'aquestes dades és l'augment dels accidents mortals: 721 persones treballadores van morir l'any 2019, 751 persones treballadores van morir L'ANY 2020, 406 persones treballadores van morir en el sis primers mesos del any 2021.

El principal increment del accidents mortals es va produir en els accidents in itinere. Es tracta d'una tendència repetida en els últims anys i que està molt relacionada amb els ritmes de treball i els horaris irracionals que impedeixen la conciliació de la vida laboral i familiar i el descans necessari.

A Catalunya, s'han declarat un total de 67.406 accidents de treball, 60 dels quals han estat mortals. Els accidents in itinere han estat 12.286 i d'aquest, 16 mortals.

En el cas de les malalties derivades del treball, com ara les provocades per l'exposició a riscos psicosocials i les càrregues físiques de treball, és molt difícil de provar-ne la relació que tenen amb el treball pels obstacles que hi posen les Mútues.

Cal destacar les retallades en la inversió en prevenció que han fet la majoria d'empreses que va començar en els anys de crisi i que malauradament encara no s'ha revertit. Les avaluacions de riscos continuen sent genèriques, en ocasions es produeix un "retallar i enganxar" d'altres documents; no es contempen els riscos específics dels llocs de treball, ni les característiques concretes del treballador o treballadora que durà a terme l'activitat. A més a més, no s'actualitzen davant els canvis que es produeixen en les condicions laborals, ni com a conseqüència dels danys que es produeixen a la salut.



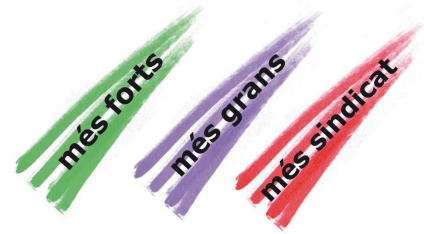
Aquesta manca de cultura preventiva té unes conseqüències molt negatives pels treballadors i treballadores: si l'avaluació de riscos no és específica i no està actualitzada, és impossible evitar els riscos, realitzar una planificació de l'acció preventiva, prevenir adequadament possibles accidents de treball, malalties professionals, actuar en cas de risc durant l'embaràs, etc.

Les avaluacions genèriques que no especifiquen si un determinat agent químic, físic o biològic pot provocar una malaltia professional, provoquen que les Mútues no les reconeguin quan la persona treballadora emmalalteix.

Si hi ha quelcom positiu, molt positiu, que podem destacar del context laboral és l'aprovació del RD llei 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones. També el RD llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jordanada de treball.

El RD llei 6/2019 modifica art. de la Llei d'Igualtat: a) obliga a les empreses de més de 50 persones treballadores a negociar un pla d'igualtat, b) especifica els ítems que han de recollir en la diagnòstic, c) dona un paper fonamental a la comissió d'igualtat en l'elaboració de la diagnosi –amb la participació de les persones representants dels treballadors i treballadores-, d) obliga a l'empresa a facilitar totes les dades i informació per elaborar la diagnosi, e) es crea un registre de plans d'igualtat i les empreses estan obligades a inscriure els seus plans, f) s'han de desplegar totes les mesures correctores que es desprenen de la diagnosi i fer-ne un seguiment, g) s'estableix un calendari perquè les empreses de més de cinquanta persones treballadores elaborin un pla d'igualtat.

D'aquest RD Llei també en destaquem dos aspectes molt reivindicats durant anys:



- a) S'estableix un calendari fins a l'1 de gener de 2021 perquè cada progenitor pugui gaudir del mateix període de suspensió del contracte de treball, incloses les 16 setmanes de permís obligatori per cadascun d'ells.

- b) Atorga a les persones treballadores el dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball. (Negociació Col·lectiva o acord amb l'empresa)

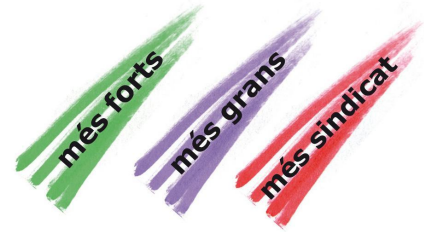
El RD llei 8/2019 obliga a totes les empreses a registrar l'horari d'inici i finalització de la jornada laboral de totes les persones treballadores. L'objectiu d'aquesta mesura és combatre la precarietat laboral i evitar que es facin hores extres no pagades, alhora que facilita l'actuació de la Inspecció de Treball per evitar els abusos empresarials que obliguen als treballadors a perllongar la jornada laboral.

Es calcula que en tot l'Estat espanyol, 600.000 treballadors i treballadores van fer hores extres durant l'últim trimestre del 2020 i la meitat d'aquestes no es van cobrar ni cotitzar. A Catalunya el 46% de les hores extres no es cobren.

Ens alegrem de la publicació d'aquests RD Llei. Ara, haurem d'estar alertes al desenvolupament d'aquest RD i de la seva aplicació a les empreses.

4. CONTEXT SOCIAL

Els efectes de la crisi van repercutir durament en l'economia. El cost de superar-la va ser molt alt: tot el pes de la recuperació va recaure en la societat. Ara comencem a tenir el relat històric dels fets: el joven van ser els primers a sortir del mercat laboral –i també han estat els últims a tornar a entrar-; moltes de les persones joves més qualificades i formades van buscar feina a l'estranger; les i els immigrants van ser un dels col·lectius més castigats, moltes persones immigrants van tornar als seus països d'origen; el mercat laboral s'ajusta –amb la reforma- i ofereix contractes temporals, amb salaris baixos i a temps parcial; augmenten les



desigualtats socials; s'implementen polítiques de retallades de drets socials que afecten a la sanitat, l'ensenyament, els serveis públics, les pensions, etc. mentre es retiraven o rebaixaven impostos i es rescataven els bancs.

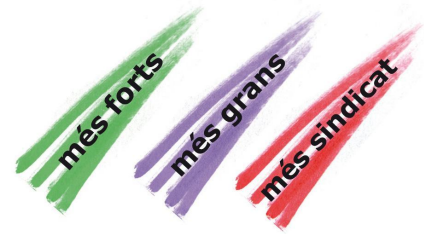
La pèrdua de poder adquisitiu de les pensions, la desocupació, la precarietat, la baixada generalitzada dels salaris i les retallades en les prestacions socials ha arrossegat a una part de la societat a la pobresa. Pobresa, que no troba un sistema de protecció social eficaç per aquells casos de vulnerabilitat social extrema.

Hem de ser capaços de revertir aquestes polítiques de retallades de drets socials, aprovant-ne de noves que lluitin contra les desigualtats, canviïn les normes de l'economia i la fiscalitat –s'acabi amb el frau, l'elusió i l'evasió fiscal-. Necessitem crear ocupació estable i de qualitat i construir per a la ciutadania una xarxa de protecció -imprescindible per a mantenir la cohesió social-: serveis públics de qualitat, revalorització de les pensions segons l'IPC, accés a l'habitatge i implementar sense tantes traves administratives La Renda Garantida de Ciutadania.

L'educació, la sanitat, les pensions i el medi ambient han d'apartar-se de les confrontacions electorals. Són quatre necessitats universals que requereixen de pactes que garanteixin una vida digna a les persones.

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT EN EL MÓN DEL TREBALL

1. EL TRÀNSIT CAP A UN NOU MODEL PRODUCTIU, FISCAL I D'ECONOMIA SOLIDÀRIA.



Els nous reptes que hem d'assolir per fer un trànsit cap a un nou model productiu són: la globalització, la devaluació del treball per part dels mercats especulatius, la revolució tecnològica i digital, el canvi climàtic, etc.

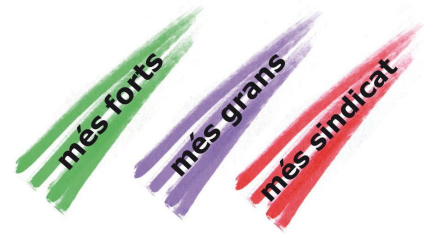
La globalització ha debilitat la capacitat de negociació de les persones treballadores, i la voracitat del mercats especulatius està destruint el model productiu: d'una banda, és més fàcil aconseguir beneficis ràpids invertint en capital que produint bens o serveis. De l'altra, els grups d'inversió estan entrant a les empreses fragmentant-les i imposant els seus criteris als consells d'administració.

Els nous canvis que s'estan produint en el camp de la intel·ligència artificial, la digitalització i l'automatització crearan nous llocs de treball que ocuparan persones molt formades i especialitzades, però en destruiran molts més.

Si no actuem, ho faran els mercats i tots sabem que el capitalisme no té moral, només aspira a tenir guanys. Per tant, és del tot imprescindible que les empreses, els sindicats i els governs comencin a fer les reformes necessàries perquè el període de transició cap al nou model productiu no generi més pobresa i precarietat.

En aquest nou model productiu han de confluïr molts àmbits: les universitats, l'educació, la formació continuada, els poders públics, les polítiques industrials, les energètiques, els transports, etc.

En els cas de les universitats i centres de recerca han de ser un pilar fonamental per mantenir la roda del món del coneixement: l'estudi, la recerca, la innovació i la transferència del coneixement. Per això, cal que es doti dels recursos necessaris perquè la roda segueixi girant.



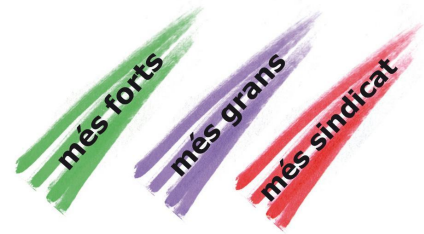
L'educació i la formació continuada han d'adaptar-se als nous canvis. Cada cop serà més necessari el treball cooperatiu. Ningú podrà assolir tot el coneixement necessari pel canvi. Les escoles hauran de generar un nou nivell de competències educatives -que fora bo que es construís des de la Unió Europea-. El model de formació a les empreses haurà de canviar radicalment tot potenciant una veritable formació dual, i establint plans de formació dissenyats per acompanyar els treballadors i les treballadores durant tota la vida laboral.

El serveis públics tenen un paper molt important, s'han de convertir en una peça fonamental de l'engranatge de l'economia, tot donant exemple de l'adaptació al nou model productiu i sent rellevants en el subministrament de serveis bàsics com l'energia, les comunicacions, la mobilitat, etc.; concedint crèdits o subvencions per garantir el procés de transició de les petites i mitjanes empreses.

Durant el decurs del canvi al nou model productiu és important la protecció de l'actual economia productiva: la indústria, el turisme, la construcció i els serveis a les persones i el treball autònom.

Les mesures de protecció s'hauran de concretar amb pactes de gran consens que tinguin com a eix de treball les persones treballadores. La Indústria a Catalunya ocupa el 18% de treballadors i treballadores i en aquest sentit és fonamental defensar l'ocupació industrial i afrontar el desafiament del canvi del model productiu amb responsabilitat social.

El turisme, més enllà de produir riquesa, ha transformat el territori i ha afectat a la vida de les persones. Per tant, és important que es pugui planificar, sigui sostenible i que en tot moment es respectin els drets laborals de les persones que el fan possible.



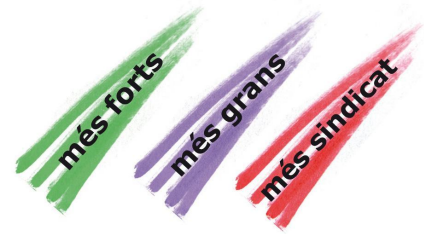
El sector de la construcció ha de complir un paper fonamental en el canvi del model productiu: la construcció d'infraestructures que permetin una nova mobilitat sostenible i participar en la construcció d'habitatges que escapin a l'especulació de grups d'inversors.

Els serveis a les persones seran més necessaris que mai. L'envelliment de la població requerirà de nous compromisos de la societat que facin front a aquest nou repte. La sanitat també hi tindrà un paper fonamental. S'haurà d'aconseguir que els avenços científics arribin a tota la població i per això caldrà el compromís de la indústria farmacèutica.

Si hi ha un col·lectiu que sempre queda al marge dels canvis, tot i que acaba sent un dels més perjudicats, és el dels autònoms. Els autònoms han estat utilitzats com a mà d'obra de baix cost, i en molt casos fraudulenta per tal d'abaratir la massa salarial de les grans empreses i augmentar els beneficis dels accionistes. Amb el model productiu, el treball autònom ha de transformar-se en treball d'especialistes, que aportin valor i coneixement a les empreses.

Tots aquests canvis no seran possibles si no canvien les polítiques de fiscalitat. La transició a una fiscalitat justa ha d'anar acompanyada d'una lluita eficaç contra el frau, l'elusió i l'evasió fiscal. La fiscalitat justa és l'única garantia de sostenibilitat de l'Estat del benestar i la cohesió social. Segons Oxfam Intermón, quatre de cada cinc euros que es generen com a riquesa en el món, acaben en les mans de l'1% dels més rics.

La riquesa s'ha de repartir de manera més equitativa i justa per fer front als nous reptes. Fins a la consolidació del nou model productiu i la transició a una fiscalitat més justa s'haurà de donar cobertura a totes aquelles persones que quedin fora del món del treball. Per això, es fa necessari començar a planificar la implementació d'una Renda Bàsica Universal –en aquests moments la Renda Garantida per a la Ciutadania d'aplicació a Catalunya ha estat un primer pas-

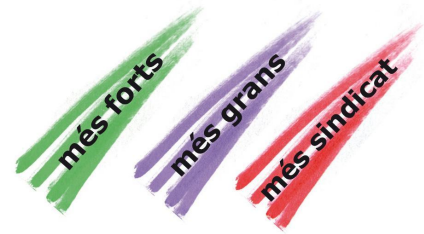


Les nostres propostes:

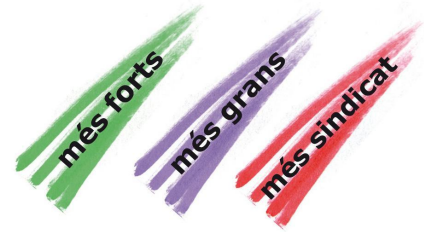
- Dotar de recursos a les universitats perquè siguin el motor impulsor del món del coneixement.
- Garantir des de les administracions públiques la inversió necessària perquè la Formació Professional s'adapti als nous reptes.
- Promoure una formació dual amb garanties d'aprenentatge.
- Estudiar el nou nivell de competències educatives que seran necessàries per implementar el nou model productiu.
- Incloure i regular la formació a distància.
- Incloure en els nivells de competències educatives valors ètics perquè homes i dones treballin perquè les evolucions tecnològiques i els canvis que provoquin estiguin al servei de la humanitat.
- Garantir que la formació de les persones treballadores serà continuada i es podrà certificar en tots els sectors.
- Dotar dels ajuts necessaris perquè el col·lectiu de treballadors autònoms accedeixin a formació especialitzada i aportin valor i coneixement a les empreses.
- Promoure que les Administracions Públiques siguin pioneres en l'adaptació al nou model productiu.
- Concretar els ajuts per iniciar el canvi en les petites i mitjanes empreses.

13 congrés

9 i 10 de juny de 2022



- Protegir l'actual economia productiva –indústria, turisme, construcció, serveis a les persones i treball autònom- durant el procés de transició amb pactes de gran consens que tinguin com a eix del canvi les persones i el seu benestar.
- Defensar l'ocupació industrial.
- Planificar el turisme perquè sigui sostenible i respecti el drets de les persones que hi treballen en el sector.
- Adequar les inversions en infraestructures perquè permetin una mobilitat sostenible.
- Promoure obra social que doni resposta a les necessitats d'habitatge.
- Planificar ofertes de treball de qualitat que donin resposta a les necessitats que es generen amb l'envelliment de la població.
- Assegurar que els avenços científics que es produeixen en el camp de la medicina arribin a tota la població.
- Garantir una lluita eficaç contra el frau fiscal.
- Legislar perquè no sigui possible l'elusió i l'evasió fiscal.
- Reduir les deduccions i bonificacions fiscals a les grans empreses.
- Revisar els tipus d'IVA aplicable, en funció de les necessitats dels productes (articles bàsics, culturals, de luxe, etc).



- Iniciar un debat intern per adaptar el sindicat al mercat laboral davant els nous reptes de transició cap a un nou model productiu.
- Debatre quin i com ha de ser el missatge sindical en aquest nou model productiu, fiscal i d'economia solidària.

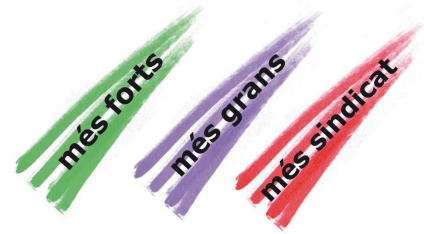
2. EL TREBALL DIGNE I LA PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES.

Els objectius més importants són que es creïn llocs de treball estables i amb salaris dignes, que es respecti el principi d'igualtat entre homes i dones i que es protegeixin les famílies amb millores socials que permetin conciliar la vida familiar i laboral.

Per aconseguir-ho, necessitem una política econòmica que vetlli pel desenvolupament sostenible, que potenciï la recerca i la formació dels treballadors i treballadores i que afronti els nous reptes del desenvolupament tecnològic.

És imprescindible que es derogui la Llei 3/2012 (Reforma Laboral), per tornar a negociar amb força a les empreses i plantejar un model alternatiu del diàleg social més plural. Arran de la Reforma Laboral hem vist com s'han negociat més convenis d'empres que han servit per a degradar els drets laborals. S'han reduït les rendes del treball i paral·lelament han augmentat els beneficis empresarials, tot deixant la recuperació econòmica en mans d'una minoria.

Sense diàleg social no és possible un treball digne, amb salaris justos que permetin que les persones treballadores visquin amb aspiracions de futur.



Sense diàleg social i amb el sindicalisme feble, no es possible aconseguir millores en convenis o pactes d'empresa.

Sense diàleg social, no és possible frenar la precarietat ni la subcontractació.

I perquè el diàleg social sigui més fort cal que sigui plural. La USOC com a tercera força sindical ha de poder participar amb les seves propostes en tots aquells àmbits en què pugui aportar solucions. En un món tan canviant, les solucions no poden arribar per part de dos sindicats. Hem de ser-hi tots els que defensem a la classe treballadora. La LOLS no frenarà la voracitat dels grups d'inversors o la de les polítiques neoliberals que limitin la participació de les persones treballadores.

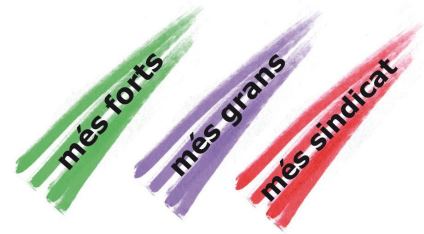
Des de la USOC creiem que fora important començar a construir un marc català de relacions laborals que permeti fomentar els convenis sectorial autonòmics, tot adaptant-los a la realitat Catalana i que ajudi a preparar les empreses pel trànsit a un nou model productiu, energètic, fiscal i d'economia solidària.

Tota aquesta evolució cap a un nou model productiu, fiscal i d'economia solidària l'hem de construir perquè estigui al servei de les persones, sota el control polític i la supervisió dels treballadors i de les treballadores a través dels seus representants.

3. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Dotar-nos d'un Diàleg Social més plural, que ara per ara és sota la imposició de la LOLS, ens permetria entrar a molts sectors i portar el nostre model sindical a milers de treballadors i treballadores.

Tot seguit, us presentem el model general de plataforma reivindicativa de la USOC per aquest mandat. Tot i que insistim en el fet que hem de preparar-nos pel nou



canvi de model productiu que en un futur s'implementarà i analitzar com aquest afectarà a la negociació col·lectiva.

Model de plataforma reivindicativa de la USOC

Aquest és un document programàtic de la USOC, que és adaptable a la majoria de processos de negociació col·lectiva en la seva totalitat, encara que es pot veure condicionat per la mateixa dinàmica negociadora del cas concret.

- **Àmbits:**

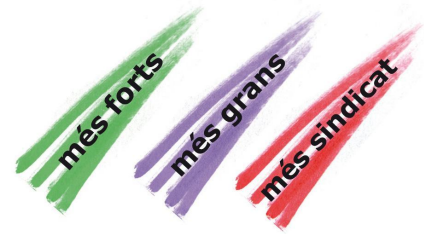
-Potenciar els pactes i convenis d'empresa allà on sigui possible, tenint en compte els convenis sectorials (provincials, autonòmics o estatals) com a referència amb caràcter de mínims, intentant reforçar el marc català de Negociació Col·lectiva.

-Tenint en compte les dades de representativitat, hem de sol·licitar l'entrada a totes les comissions negociadores en què tenim dret a ser-hi, prioritzant els esforços sindicals en aquelles en els quals estem molt a prop d'obtenir la representativitat necessària.

- **Vigència dels convenis:**

-Convenis o pactes amb vigència variable, en funció de les fites assolides.

-Hem de garantir que a la finalització de la vigència d'un conveni col·lectiu o pacte, es prorrogui automàticament si no ho denunciem expressament en la seva globalitat.



Clàusula tipus: “A la finalització de la vigència d’aquest conveni col·lectiu, si no ha estat expressament denunciat per cap de les parts, es prorrogarà any rere any la seva vigència en la seva integritat”.

- **Ultraactivitat dels convenis col·lectius:**

Per tal que després que es denunciï, i mentre no s'arribi a un acord amb un nou pacte o conveni col·lectiu, sigui d'aplicació l'antic text íntegrament, per tal de garantir una seguretat jurídica plena.

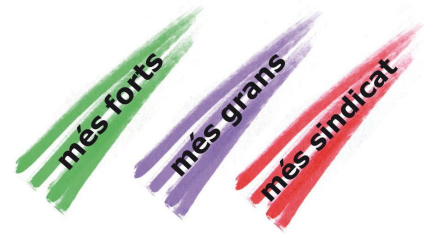
Clàusula tipus: “Una vegada denunciat un conveni col·lectiu, ambdues parts reconeixen expressament que fins que no s'arribi a un acord definitiu, estarà plenament en vigor en la seva integritat el conveni col·lectiu denunciat”.

- **Ocupació estable i de qualitat:**

-Reducció dels contractes eventuais amb l'establiment de límits, tant en nombre com en temps, i potenciació de la contractació indefinida.

-Identificació de les feines concretes a realitzar per part dels treballadors contractats sota la modalitat d'obra o servei.

-Identificació dels llocs de treball que poden ser objecte de la modalitat de formació i aprenentatge –afecten especialment a joves-, regular la durada, les condicions salarial, la conversió en contractes indefinits. Hem de garantir que les persones treballadores contractades amb aquesta modalitat adquireixin l'acreditació i qualificació professional i es respectin les normes legals de l'art. 11 de l'ET.



-Vetllar perquè la figura de la persona becària i en pràctiques no ocupi llocs de treball estructurals.

-Eliminació de la contractació per ETT i, especialment, l'eliminació d'aquest tipus d'empreses en els llocs de treball estructurals.

-Informació prèvia, control i seguiment per part del Comitè d'Empresa dels acomiadaments objectius produïts en l'empresa.

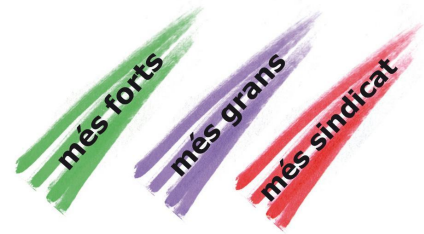
-Regulació concreta del sistema d'ascensos i provisió de vacants, amb criteris objectius.

-L'equiparació de condicions entre els treballadors de les empreses principals i els de les empreses externes que hi prestin els seus serveis, fins i tot quan a l'empresa principal les categories concretes que s'exterioritzen desapareguin totalment. En aquest cas, s'ha d'acudir al conveni d'origen.

-Introducció d'una clàusula de subrogació a tots els convenis i pactes que negociem, en previsió de possibles processos externalitzadors per garantir tots els drets adquirits i/o condicions més beneficioses; a més, que en el cas que l'empresa que subroga caigui en situació de fallida o de crisi que comporti acomiadaments que afectin aquest col·lectiu, l'empresa d'origen els ha de readmetre amb les mateixes condicions que tenien. A més, en aquests processos, hem d'intentar, sempre que el conveni d'origen sigui superior, que s'apliqui de manera indefinida, com a mínim les millors retributives posteriors.

-Incentivació de contractes de relleu amb l'objectiu de renovar plantilles i millorar la qualitat de vida dels que optin per la jubilació parcial.

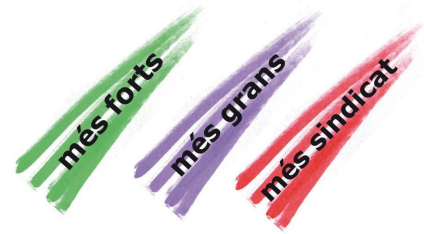
- **Calendari, jornada i permisos:**



- Negociació d'un calendari anual consensuat amb la direcció de l'empresa.
- Permís retribuït per acudir el treballador o la treballadora a consultoris mèdics, sense límit de temps l'any i, a més, pel temps indispensable per acompanyar familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Reducció progressiva de la jornada anual en dies complets si és possible, amb l'objectiu de les 35 hores setmanals.
- Increment dels dies d'assumptes propis sense justificar per any.
- Millora del sistema de permisos proposat amb caràcter de mínims per l'Estatut dels Treballadors.
- Regularitzar en el conveni el registre de la jornada laboral i l'accés a la representació legal dels treballadors i de les treballadores. També hi podran accedir qualsevol persona treballadora a una còpia del seu propi registre.
- Anar implementant els aspectes del Pacte per a la Reforma Horària, segons l'àmbit que és negociï. En el document trobem 6 eixos: productiu, educació, serveis públics, comerç i consum, oci i cultura i mobilitat.

- **Vacances:**

- Ampliar el nombre de dies de vacances anuals respecte dels que es gaudeixen en l'actualitat a cada sector o empresa concreta, deixant la possibilitat que, tot i que hi hagin períodes concrets de gaudiment com a regla general, mitjançant l'acord amb el treballador o la treballadora, es puguin gaudir en unes altres dates.



-Evitar l'aplicació discrecional i interessada per les empreses del càlcul de les vacances anuals.

-Regulació expressa, que si coincideix el període anual de vacances amb una situació d'IT que fa que no es puguin gaudir, es gaudeixin amb posterioritat.

- **Increment retributiu:**

-Amb l'objectiu de no perdre poder adquisitiu, hem d'incloure a les nostres plataformes un mínim garantit d'increment salarial vinculat a la previsió de l'IPC, establint clàusules de revisió salarial retroactiva. Sempre que sigui possible, hem de negociar un increment superior al IPC per augmentar el poder adquisitiu dels treballadors i de les treballadores.

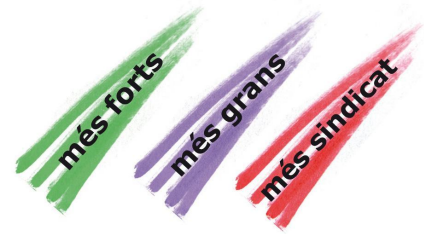
-En les empreses d'àmbit estatal amb centres de treball a Catalunya, hem d'introduir correctius de l'IPC real català per als treballadors i treballadores que prestin els seus serveis a Catalunya.

-En les empreses multinacionals d'àmbit europeu, s'ha d'introduir l'element d'equiparació a la mitjana europea, que sol ser molt superior al nivell retributiu que s'aplica a Catalunya.

-L'increment del nivell retributiu mínim aplicable per a determinats contractes formatius o de pràctiques, ha d'ésser superior a l'experimentat pel Salari Mínim Interprofessional.

-Incloure clàusules de revisió salarial amb caràcter retroactiu.

-Limitar o excloure clàusules de compensació o absorció.



Retribucions dignes per a tots els treballadors i les treballadores:

-Sempre que sigui possible, negociar retribucions mensuals per a un treballador o treballadora contractats a jornada completa, de com a mínim 1.200 euros a tots els pactes o convenis que negociem.

- **Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i productivitat:**

-Millora del sistema de gratificacions extraordinàries que s'hagi pactat.

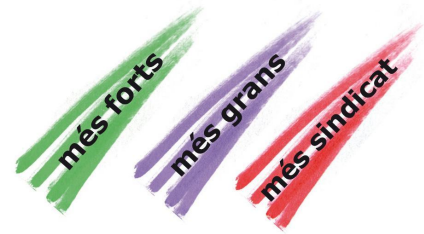
-Creació de percepcions sota criteris objectius, en funció de l'existència d'uns resultats econòmics positius contrastables per la representació dels treballadors, amb la finalitat principal de repartir els possibles beneficis, i sense que aquestes percepcions puguin suposar un motiu d'enfrontament entre els diferents col·lectius de treballadors i treballadores.

- **Antiguitat:**

-La USOC està en contra de la política generalitzada en la Negociació Col·lectiva de congelar el concepte d'antiguitat i de crear amb això dobles escales salarials encobertes.

- **Dobles escales salarials:**

-Des de la USOC, ens manifestem contraris a la creació o implantació de dobles escales salarials. Si detectem dobles escales salarials ja existents, sempre que sigui possible hem d'intentar eliminar o reduir aquesta greu discriminació.



- **Igualtat real a la feina:**

-Eliminar qualsevol tipus de discriminació a la feina.

-Evitar i denunciar la bretxa salarial de gènere i la que es pugui donar entre les persones joves.

-Negociar mesures de gestió de la diversitat d'origen de les persones immigrants que evitin discriminació per raó d'origen, ètnia, cultura de procedència, etc.

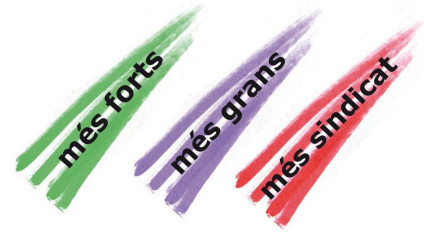
-Especificar accions com ara: plans d'acollida, mediació per a resoldre possibles conflictes, pla de formació específica per millorar laboralment i evitar la segregació.

-Introduir clàusules per evitar la discriminació per l'orientació sexual i la identitat de gènere.

-Assegurar que totes les millores socials que es negociïn per a la família arribin a les parelles del mateix sexe.

-Fomentar mitjançant la negociació col·lectiva la igualtat real a la feina, incidint en el respecte dels mínims legals de contractació, i en l'àmbit retributiu i de responsabilitat en l'empresa.

-Inclusió de clàusules tipus que permetin l'aplicació de la llei d'Igualtat d'Oportunitats, amb les millores que s'estableixen en el RD llei 6/2019, com també a l'àmbit laboral de la Llei de Violència de Gènere i la Llei dels drets de les dones per l'eradicació de la violència masclista. Cal facilitar a les persones afectades els mitjans necessaris per part dels agents socials i les Administracions Públiques implicades, per minimitzar-ne l'impacte laboral i personal.



-Tenint en compte l'especial problemàtica del col·lectiu de treballadors afectats per la violència de gènere, hem de sol·licitar de les empreses la seva contractació estable.

- **Millores socials:**

-Millorar el nivell de prestacions de la Seguretat Social en cas de IT.

-Recuperació de les diverses millores socials abolides com a conseqüència de la crisi.

- **Negociació de Plans d'Igualtat:**

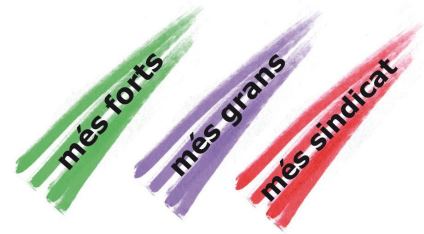
-Impuls de la negociació i implantació en les empreses dels plans d'igualtat.

-Hem d'exigir l'existència de protocols d'actuació en àmbits d'igualtat en aquelles empreses que no superin els 50 treballadors i treballadores.

Els continguts mínims que com a USOC hem de reivindicar per als plans d'igualtat, són:

a) Clàusules d'acció positiva per fomentar l'accés de les dones, en igualtat de condicions, a sectors i ocupacions en què es troben subrepresentades.

b) Establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació, sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere.

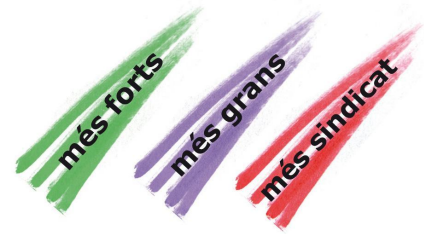


- c) Fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixos que afavoreixin a les dones en igualtat de condicions de mèrit i capacitat en aquells sectors o empreses en què estiguin subrepresentades.
- d) Esmena de diferències retributives, i mesures dirigides a la conciliació de necessitats productives, d'índole personal o familiar.
- e) Una classificació professional no sexista.
- f) Incloure les definicions contemplades en la llei sobre discriminació directa, indirecta, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, discriminació per embaràs o maternitat i accions positives.
- g) Avaluar l'aplicació del conveni des de la perspectiva de gènere.
 - **Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, maternitat i paternitat.**

-Equiparació de les condicions laborals i socials de les parelles de fet i de les del mateix sexe.

-Conciliar la vida laboral amb la familiar, tot fixant en el conveni l'article 2 punt vuit del Reial Decret Llei 6/2019: "les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral"

-Reduccions de fins a un terç de jornada per a la cura de fills menors amb la percepció del 100% del salari habitual.



-Establiment d'ajuts a pares i mares amb fills, fins a la majoria d'edat d'aquests.

- **Salut Laboral:**

-Comprometre a les empreses en l'aplicació rigorosa de la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos.

-Realitzar les avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere.

-Establir protocols de protecció de les dones embarassades i en període de lactància. Publicar els llocs de treball exempts de risc per a les dones embarassades o en període de lactància.

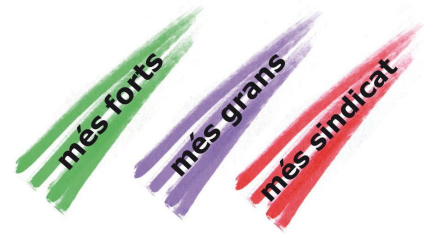
-Integrar la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa i elaborar i difondre el document "Pla de prevenció de riscos laborals".

-Control efectiu i seguiment per part dels delegats de prevenció de les activitats exercides per les mútues sobre els treballadors (visites a domicili, trucades, pressions, etc.), per tal de determinar actuacions al marge de la legalitat o abusives.

-Necessitat d'establir Comissions Paritàries (representants de l'empresa i dels treballadors i treballadores) per avaluar i/o decidir canviar de mútua i servei de Prevenció.

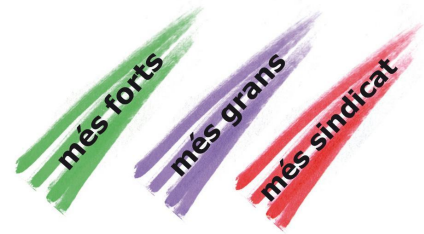
-En cas de Parcs d'Empreses o empreses a on hi treballen empreses externes, possibilitat de la constitució d'un Comitè Unitari de Salut Laboral.

-Integrar en les avaluacions de riscos i en el pla de prevenció a tots els treballadors i treballadores de la plantilla de la empresa principal, i també dels externs.



- Establir calendaris a dos anys vista de formació específica en matèria de prevenció de riscos, adreçat a delegats de prevenció, treballadors i personal directiu.
- Cal que els delegats i delegades de prevenció participin en l'elaboració dels continguts i la temporització dels plans de formació en prevenció.
- Inversions per adequar la maquinària i l'empresa a la normativa específica.
- Els tècnics de l'empresa i els delegats de prevenció treballaran conjuntament amb els serveis de prevenció en tota l'activitat preventiva, especialment en l'elaboració de protocols de Vigilància de la Salut en funció dels riscos específics.
- Comprometre les empreses a realitzar estudis psicosocials bianuals que comptin amb la participació dels delegats de prevenció, capaços de detectar possibles situacions d'estrès a la feina.
- Recollir a les plataformes negociadores un protocol d'actuació en els casos d'assetjament i establir com a falta molt greu l'assetjament moral a la feina.
- Comprometre les empreses a realitzar estudis tècnics de patologies detectades en l'empresa per àrees, amb l'objectiu de considerar determinades patologies com a malalties professionals i no com a malalties comunes.
- Establir protocols d'actuació per prevenir, assistir i acompanyar en la integració a la feina als treballadors i treballadores que presentin problemes relacionats amb l'alcohol o altres addiccions.

- **Drets sindicals:**



-Fomentar que, a les seccions sindicals a empreses de més de 50 treballadors, es puguin reconèixer els drets que la LOLS reconeix d'empreses de més de 250 treballadors, amb el dret d'accés a les noves tecnologies i l'establiment de sistemes que en regulin l'ús.

-Possibilitat d'acumular hores sindicals dins la secció sindical de manera anual i poder-les distribuir en funció de les necessitats.

-Dotació específica d'un mínim d'hores retribuïdes al mes per als delegats de prevenció, no inferior al crèdit sindical dels representants dels treballadors de l'empresa.

-Nomenar la persona referent d'Igualtat en les empreses de més de 50 persones treballadores.

- **Formació:**

-Sol·licitar que el repartiment de cursos de reciclatge es faci de manera equitativa entre tota la plantilla amb més participació dels representants dels treballadors en el procés i control de les accions formatives.

-Vetllar que les empreses compleixin la normativa nacional, comunitària i internacional en matèria de formació.

-Possibilitar que es pugui compatibilitzar la formació reglada i voluntària dels joves amb el desenvolupament de la seva feina, mitjançant clàusules que permetin una prestació de serveis flexible i el més adequada possible a les seves necessitats.



-Els plans de formació de les empreses han de tenir en compte a tota la plantilla, ja que les 20 hores són individuals, i no transferibles a cap altre membre de la plantilla.

-El fet que l'empresa no tingui mitjans per portar a terme un pla formatiu, no representa una excusa per a la no-realització de la formació, ja que el treballador o treballadora pot realitzar-la a l'exterior.

-Vetllar perquè la formació arribi a tots els col·lectius, dones, persones immigrades, joves. Utilitzar la informació que es desprengui del Pla d'Igualtat per realitzar un calendari de formació que garanteixi la no discriminació a l'accés a la formació.

-Adequar el nou model formatiu a Distància con las necessitat reals segons sector.

Principals reivindicacions per als empleats públics:

- **L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**

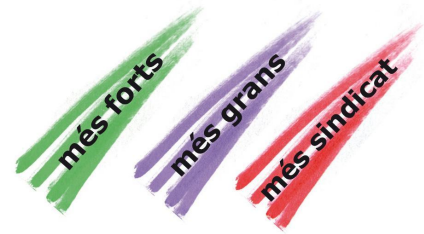
-Millorar allò establert a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que és insuficient, mitjançant la Negociació Col·lectiva per a aquest col·lectiu.

-Regular als treballadors Interins.

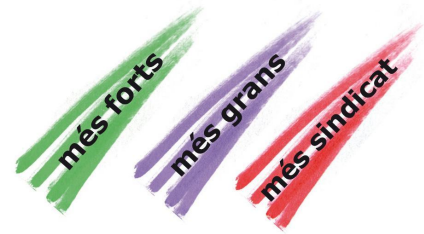
- **Sistema retributiu:**

-Recuperació del poder adquisitiu perdut amb clàusules de garantia.





- Clàusula de revisió salarial amb caràcter retroactiu.
- Pagues extraordinàries iguals a la retribució mensual.
- Més retribucions de caràcter bàsic i menys complements, que no han d'estar lligades a criteris variables com l'absentisme, ni plans de pensions forçosos.
- Triennis i dietes iguals per a tots els grups i categories.
- Productivitat universal i per objectius.
- Actualització de les relacions de llocs de feina.
- Homologació salarial del personal laboral amb el personal funcionari.
 - **Vacances, jornada i horaris:**
- Reconeixement legal de la jornada màxima de 35 hores setmanals.
- Vacances anuals de 24 dies laborables.
- 9 dies de qüestions personals sense justificació.
 - **Política d'ocupació i recursos humans:**
- Consolidació de l'ocupació eventual a laboral-fix, i foment de l'ocupació pública.
- Substitució de les comissions de servei per convocatòries àgils de concurs.



-Carrera professional sense discriminacions per a tots els col·lectius, basada en els esforços professionals, en l'historial professional i en la formació i qualificació adquirida.

-Promoció interna, sense utilitzar el sistema d'oposició. Accés a les places amb els requisits de titulació i al lloc de feina.

-Potenciació de la carrera administrativa i supressió de la mobilitat geogràfica i funcional, substituïda per concursos i trasllats.

-Formació professional retribuïda, periòdica i de lliure accés per a tothom, amb l'eliminació del monopoli de determinats sindicats.

- **Clàusula de subrogació:**

-Introducció d'una clàusula de subrogació a tots els convenis i pactes que afecten el personal laboral de l'Administració, en previsió de processos privatitzadors, per garantir tots els drets adquirits i/o condicions més beneficioses; a més, que en cas que l'empresa subrogant caigui en situació de fallida o crisi que impliqui acomiadaments de membres d'aquest col·lectiu, l'Administració els haurà de readmetre amb la conservació de tots els seus drets. També, en aquests processos, hem d'intentar, sempre que el conveni d'origen sigui superior, i aplicable de manera indefinida, com a mínim amb les millores retributives posteriors.

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT: LES PROPOSTES DE LA USOC PER A UNA SOCIETAT JUSTA I COHESIONADA

1. L'EDUCACIÓ COM A EIX VERTEBRADOR

L'accés a l'educació és un dret bàsic de caràcter universal, reconegut a la pròpia declaració dels drets humans de 1948. Es tracta del millor instrument per a



construir una societat democràtica, justa, cohesionada, solidària i integradora. L'educació ha d'esdevenir l'eix vertebrador sobre el qual se sostinguin les inatencions de millora de la societat. D'aquesta manera es podrà potenciar ciutadans més justos i responsables, capaços de gestionar les adversitats a les quals els individus es trobin exposats, amb esperit crític, tot oferint els seus coneixements adquirits en la seva etapa formativa.

Centrar els recursos humans i econòmics en millorar i optimitzar l'educació, equival a eixamplar el ventall de garanties aconseguir una societat adaptada a les necessitats del seu temps.

L'educació s'ha d'entendre des d'una perspectiva global, integradora que permeti a cada individu el desenvolupament de les seves pròpies competències i capacitats. Des d'aquesta perspectiva àmplia i en el marc d'aquesta educació integral de cada alumne, de l'educació no formal esdevé imprescindible. Ens referim de manera específica a l'entorn dels centres com a espai educatiu, a les activitats extraescolars, així com a l'educació en temps de lleure. Aquesta globalitat d'educacions fa necessària que les administracions públiques proveeixi i financï l'educació no formal, per no contribuir a la segregació escolar de l'alumnat amb necessitat educatives específiques de caràcter socioeconòmic.

Des del punt de vista de l'estructuració del model de sistema educatiu, la USOC sempre ha defensat la despolitització del servei d'educació. Malauradament, després de dècades de contraposició binària de models, encara se segueix utilitzant l'educació com a arma política ideològica. Entenem que essencialment, les famílies tenen el dret a decidir el model o centre per a llurs fills, sense condicionaments econòmics. L'any 2006 una majoria d'agents educatius i socials vàrem signar el Pacte Nacional per l'Educació, que va servir de base, tres anys més tard, per a la redacció de la Llei d'Educació de Catalunya, la LEC, com una norma que permet la convivència del dret a l'educació, la llibertat d'ensenyament i el dret a l'elecció de centre, per tant, un marc de llibertat educativa.

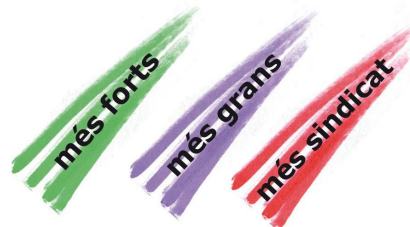


No podem deixar d'alertar sobre una qüestió fonamental: el finançament de l'educació. De poc serveix fer projectes educatius si la inversió en educació no s'incrementa. D'ençà l'any 2010 i fins el 2016, per imposició de les polítiques d'austeritat, les AAPP van realitzar grans retallades pressupostàries que van afectar al sistema educatiu. Ha passat gairebé una dècada i encara no s'han revertit totes les retallades, especialment les salarials i de condicions de treball. La impossibilitat política de pactar pressupostos a Catalunya i a Espanya, agreuja, any rere any, la situació.

Per tot el que s'ha esmentat, proposem:

- 1- Instar als Governos a incrementar de forma notable, amb l'objectiu d'arribar al 6% del PIB, la dotació pressupostària global del sistema educatiu, amb la inclusió de l'educació no formal.
- 2- Cal desenvolupar íntegrament la Llei d'Educació de Catalunya, que una dècada després de la seva aprovació pel parlament de Catalunya, encara resten aspectes per a desenvolupar, tan importants com la disposició addicional segona, referents a l'homologació de les condicions laborals i retributives de tot el professorat del Servei d'Educació de Catalunya.
- 3- Cal fomentar l'educació per la convivència i la integració de les persones, contrària a qualsevol tipus de discriminació de caràcter sexista, racista, etc.
- 4- Cal seguir potenciant, en el marc legal de la LEC, l'existència en igualtat de drets i deures, de centres públics i centres d'iniciativa social o concertats.

Cal seguir potenciant el sistema d'immersió lingüística a Catalunya, amb respecte i harmonia amb les altres llengües - cooficials i també, en la mesura que sigui



possible, algunes de les presents en la societat catalana. El multilingüisme és una realitat a les nostres escoles i instituts.

2. LA SANITAT UNIVERSAL

La sanitat és un dret humà universal irrenunciable. Els nostres governs han de garantir l'accés a totes les persones al sistema de sanitat pública.

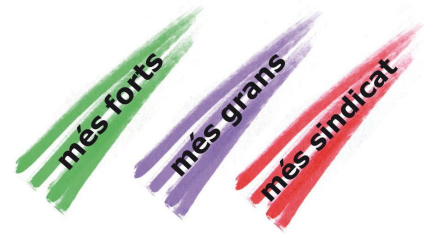
El sector de la sanitat ha patit retallades en inversions, sous i reducció de plantilles per la manca de d'oferta d'ocupació Pública.

Des de la USOC reivindiquem el dret de tota la ciutadania a una sanitat pública o concertada gratuïta, universal i de qualitat.

El pressupost del nostre sistema de Salut, està per sota de la mitjana europea, malgrat ser un model que gaudeix d'un alt reconeixement internacional. Això només té una explicació possible: la qualitat professional i l'esforç dels treballadors i de les treballadores de la Sanitat.

Cal reivindicar que el pressupost que es dedica a la sanitat estigui a l'alçada de la mitjana dels països de la UE respecte al PIB.

Alguns models de gestió d'alguns hospitals i centres de salut concertats amb entitats privades per a determinades cobertures han d'establir-se mecanismes de control i gestió pública.

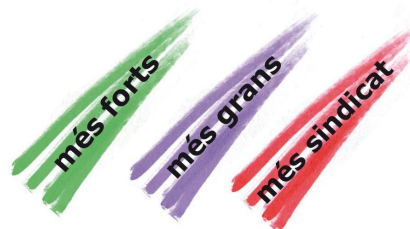


La sanitat ha de donar una resposta més eficient a les llistes d'espera quirúrgiques, places d'assistència hospitalària, serveis d'urgència, proves diagnòstiques.

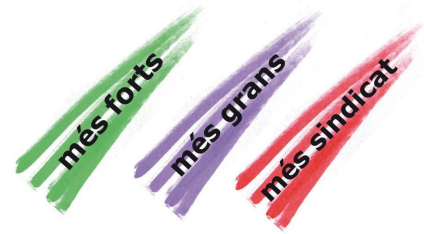
La salut mental, l'odontologia, l'oftalmologia, otorinolaringologia i els serveis de cures pal·liatives hospitalàries i domiciliàries haurien de quedar cobertes per garantir la protecció social no discriminatòria.

Proposem:

- Un sistema sanitari universal que garanteixi l'assistència i la promoció de la salut.
- Que s'avanci i es concreti, el més aviat possible, el Pacte Nacional de la Salut a Catalunya, amb l'objectiu d'evitar la utilització política de la salut pública i desplegar un model sanitari català propi.
- Que s'inverteixi en infraestructures, en personal, en recerca i innovació. Tenim molts bons professionals sanitaris i hospitals que són referents arreu del món. No ens podem permetre que destacats investigadors marxïn del país.
- S'evitin els costos de les malalties professionals; que els accidents de treball no es derivin al sistema públic de salut.



- Es reforci l'atenció a les persones amb trastorns mentals i es doni suport a les seves famílies.
- Rebutjar el copagament de les medicacions, del transport sanitari, productes ortopèdics i pròtesis.
- Gestionar amb criteris mèdics les llistes d'espera.
- Invertir en prevenció de malalties tot elaborant programes de promoció de la salut a les escoles i als centres de treball.
- Que els metges i metgesses d'atenció primària rebin tot el suport i disposin dels mitjans necessaris per contribuir a la prevenció primària de les malalties.
- Un accés a la formació continuada de qualitat dels i de les professionals de la sanitat.
- Integrar al sistema de salut especialitats com la psicologia, nutrició, especialitats mèdiques que vetllin pels drets sexuals i reproductius, etc.
- Establir un marc de qualificacions i de classificació professional que es correspongui amb els avenços produïts al sector sanitari.
- Treballar perquè en un futur es puguin integrar tots els col·lectius que el Sistema de Salut necessita per donar una atenció integral a la ciutadania.



- Eliminar els contractes precaris, interins i eventuais.

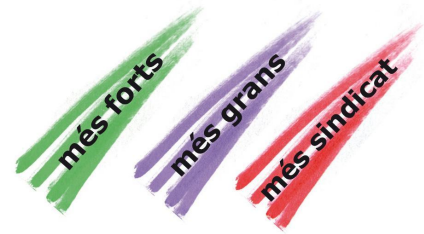
3. SERVEIS PÚBLICS DE QUALITAT

Els ciutadans i les ciutadanes contribueixen amb els seus impostos a mantenir els serveis públics amb la finalitat de construir una societat solidària que doni suport a qui més ho necessita, garanteixi la igualtat, la justícia social i el bé comú. Aquests serveis han de ser de la màxima qualitat, tot dotant-los de pressupostos que els polítics hauran de gestionar amb eficiència.

No obstant això, hem vist com s'intentava controlar el dèficit públic aplicant retallades que posaven en perill els serveis essencials: educació, sanitat, serveis socials i justícia.

És indignant veure com es menystenia el diner públic realitzant grans infraestructures innecessàries que han fet augmentar el deute públic, mentre es feien retallades en educació, sanitat, serveis socials i justícia.

Ha estat vergonyós comprovar com grans empreses tenien i tenen seus a paradisos fiscals arreu del món, pel tal d'evadir impostos, mentre es tanquen aules, hospitals, residències i la justícia deixa de ser gratuïta.



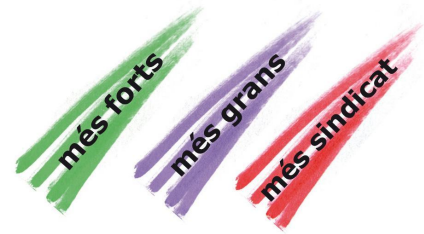
Ha estat decebedor saber que molts polítics estan encausats per casos de corrupció, mentre es retallen els sous a mestres, personal sanitari, personal de serveis socials i de l'administració de justícia.

Malgrat això, hem de sentir-nos orgullosos dels milers de treballadors i treballadores del sector públic que amb el seu esforç i dedicació, estan contribuint, tot i les retallades, a mantenir uns serveis públics pensats per aquells que més els necessiten.

En aquests moments s'està tramitant una de les lleis més importants dels últims anys, La llei de contractes de serveis a les persones, batejada popularment com la llei Aragonès. Aquesta llei pot acabar obrint la porta a l'externalització de serveis que hauria de prestar directament l'Administració.

Es tem que s'acabin externalitzant serveis socials –casals de gent gran, atenció domiciliària a la gent gran, suport domèstic i els assistents personals, programes de mediació en l'àmbit penal i serveis comunitaris o de cohesió social etc.- i de salut –hospitals de dia per a persones amb discapacitat, recursos a residències, centres de dia, etc.-

Aquest projecte de llei, prohibeix la subhasta i elimina les contractacions basades en els preus, es vol que allò que prevalgui siguin criteris de qualitat, continuïtat, accessibilitat, etc També es preveu que els operadors econòmics estiguin subjectes als principis de transparència i d'igualtat de tracte.

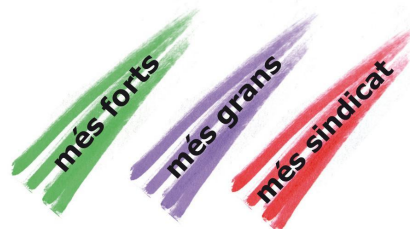


Però hi ha moltes preguntes que a hores d'ara no han obtingut resposta. Com es garantirà les ràtios d'usuaris?; es tindrà en compte a l'hora de la licitació factors com: l'experiència i la qualificació dels equips, la continuïtat, la qualitat de l'ocupació, la formació continua de les persones treballadores, les condicions laborals, d'igualtat d'oportunitats, de salut laboral, drets sindicals, etc.

Creiem que encara hi ha massa interrogants i que cal treballar més en la direcció de garantir drets de les persones treballadores i dels usuaris. I sobretot, que quedi molt clar en l'articulat de la llei que aquesta no serveixi per obrir més portes en un futur a l'externalització de serveis públics a qualsevol preu.

Proposem:

- Aturar les privatitzacions i la venda d'empreses públiques.
- Recuperar el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores del sector públic.
- Adquirir compromisos o pactes per a garantir uns serveis públics de qualitat i gratuïts gestionats directament per l'administració.
- Aturar la llei Aragonès fins que no es resolguin tots els interrogants que planteja.

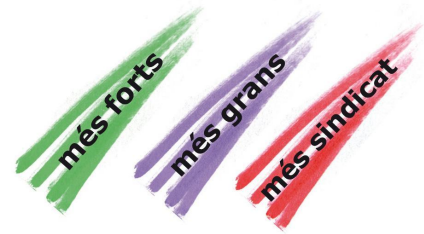


- Desenvolupar polítiques efectives contra el frau fiscal.
- Reformar la fiscalitat. Cal que les grans fortunes i les empreses amb substanciosos beneficis, contribueixin amb més quantia al sosteniment dels serveis públics essencials.
- Controlar l'efectiu de les despeses. Els diners públics s'han d'administrar tot afavorint criteris socials i democràtics.
- Pressionar a les administracions públiques para que compleixin con els terminis de pago de las factures ja que en Catalunya un % molt important la deute es amb Pimecs.

4. UN SISTEMA PÚBLIC DE PENSIONS DIGNES I SOLIDÀRIES.

La convivència social es fonamenta en un sistema públic de seguretat i protecció social de repartiment solidari que fa que la nostra societat sigui més justa.

La deficient gestió econòmica que ha tingut com a conseqüència la pèrdua de llocs de treball, ha posat en risc el sistema de pensions. El que s'ha fet és retallar allà on és més fàcil fer-ho: les pensions. S'ha fet ulls clucs al problema a llarg termini; aquest problema no és el del pagament de les pensions, sinó la manca de polítiques que fomentin el creixement econòmic i l'ocupació. La conciliació de la vida laboral amb la familiar, pot contribuir a l'equilibri demogràfic. Tanmateix cal adoptar les mesures que controlin les despeses innecessàries, el frau i la corrupció.



Els polítics no volen veure que les persones jubilades sense recursos no poden contribuir al creixement econòmic i acabaran sent una despesa més.

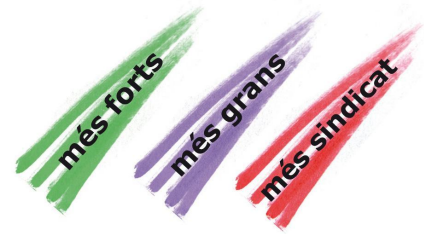
L'augment de l'edat legal de jubilació als 67 anys i l'increment de 15 a 25 anys del període de còmput per al càlcul del valor de la pensió està contribuint a una reducció del valor de les pensions.

Cal assegurar la sostenibilitat del sistema de pensions perquè els futurs pensionistes gaudeixin d'un nivell de vida que els permeti viure dignament, sentint-se part activa de la societat.

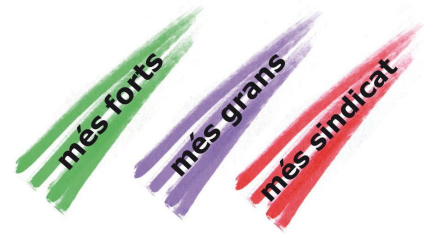
El desafiament demogràfic només ha de servir per posar mesures quan abans millor per defensar el sistema públic de pensions.

Proposem:

- Mantenir els 65 anys la edat legal de jubilació amb dret al 100% de la pensió com a mesura per combatre la desocupació.
- Garantir per llei el manteniment del poder adquisitiu dels pensionistes.



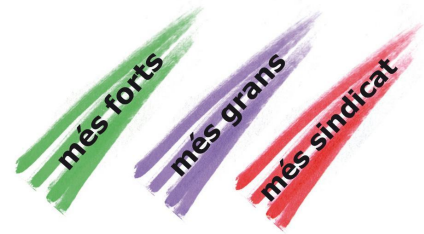
- Incrementar les aportacions dels excedents de la Seguretat Social, al seu fons de reserva, sense que aquestes puguin ser destinades a d'altres finalitats.
- Mantenir el període de càlcul de les pensions en els darrers 15 anys, atès que aquest és, en principi, el període de màxima cotització o bé, defensar la jubilació amb 40 anys cotitzats omes, sense l'aplicació de coeficients reductors.
- Defensar la jubilació anticipada per a tots els treballadors i treballadores, amb caràcter voluntari, des dels 61 anys, sense l'aplicació de coeficients reductors.
- Mantenir i millorar els actuals règims especials que permetin anticipar l'edat de jubilació en determinades professions.
- Dignificar les pensions mínimes equiparant-les al Salari Mínim Interprofessional.
- Limitar l'ús abusiu dels ERO i de les prejubilacions.
- Defensar la jubilació parcial a partir dels 61 anys, lligada a plans d'ocupació i d'estabilitat de les plantilles a les empreses en els diferents sectors.
- Eliminar els topalls màxims de cotització, tot mantenint una pensió màxima.



- Reconèixer l'aportació de les dones al sistema de Seguretat Social. Per la qual cosa és del tot necessari impulsar els mecanismes que incorporin els períodes d'atenció i cura dels fills i de les filles o persones dependents com a elements a considerar en les carreres de cotització.
- Millorar la cotització dels contractes a temps parcial i dels fixos discontinus.
- Rebutjar les aportacions obligatòries a plans de pensions privats i complementaris que se sostrauen sense el consentiment dels treballadors i treballadores, de les nòmines, atès que perjudiquen el sistema públic de pensions.
- Dissenyar polítiques que fomentin el creixement econòmic i l'ocupació, la conciliació de la vida laboral i familiar per contribuir a l'equilibri demogràfic tot aplicant mesures que controlin les despeses innecessàries, el frau i la corrupció.

5. ATURATS

Estar en situació d'atur i no trobar feina té greus conseqüències; una d'elles és caure en la pobresa, en la desesperació i, finalment, en l'exclusió social. Això afecta especialment a les persones de més de 50 anys que han perdut la feina.



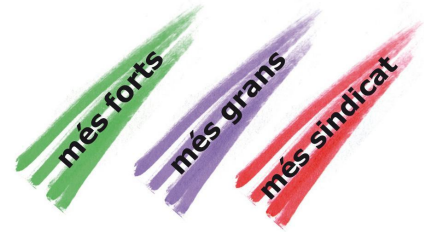
En el cas del jovent, veiem que els que tenen possibilitat marxen a treballar fora de Catalunya, d'altres accepten feines poc qualificades, i que poc o res els aporta a la seva preparació inicial. No podem permetre que marxin les persones més preparades. Tampoc que nois i noies amb carreres universitàries ocupin llocs de treball per els quals no és necessària una formació qualificada tot desplaçant l'oportunitat de treball d'aquelles persones que tenen menys formació acadèmica.

El món del treball ha de ser més àgil a l'hora d'incorporar novament a tots aquells i aquelles treballadores que han perdut la feina i, sobretot, marcar prioritats. No pot ser que la persona que es troba en situació d'atur, vegi com si li exhaureix el temps de la prestació i res no canvia. En aquest sentit, el Servei d'Ocupació hauria de disposar de més mitjans per donar suport i ajudar a redefinir el currículum de la persona que ha perdut la feina, tot complementant-lo amb la formació necessària per reincorporar els aturats al món del treball.

Insistim, cal dissenyar polítiques que generin ocupació i cancel·lar aquelles que han fomentat els acomiadaments i la precarietat laboral, tot reduït els drets dels treballadors i treballadores mitjançant la Negociació Col·lectiva. Parlem clar: cal derogar el RDLL 3/2012.

Proposem:

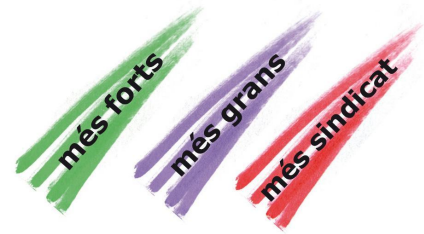
- Derogar el RDLL 3/2012 (reforma laboral)



- Dotar el Servei Català d'Ocupació dels mitjans necessaris, tècnics i humans, perquè puguin garantir el seguiment, l'orientació i la incorporació a la feina d'aquells treballadors i treballadores en situació d'atur.
- Recuperar la gestió pública de la contractació per part del Servei Català d'Ocupació.
- Prohibir les hores extres obligatòries i les que sobrepassin les establertes en l'Estatut dels Treballadors.
- Estudiar la possibilitat de reduir la jornada laboral en aquells períodes en els quals la dimensió i la durada de l'atur pot posar en situació de risc la societat.
- Establir una renda garantida. Totes aquelles persones que es troben en situació de pobresa, han de poder atendre les necessitats bàsiques amb dignitat, fins que puguin sortir-se'n.

6. DRET A L'HABITATGE

Tot i que les lleis ens atorguen el dret a un habitatge digne, es continua defensant els interessos d'especuladors i d'especuladores immobiliàries; també dels bancs. Això ens ha portat a una situació insostenible.



Els preus dels habitatges es van inflar, tot provocant que molts treballadors i treballadores signessin hipoteques inassolibles, encoratjats pels bancs. En arribar la crisi i l'atur, van començar els primers desnonaments i, finalment, la ciutadania es va organitzar en plataformes per tal d'impedir-ne les execucions massives per impagament de les quotes de les hipoteques.

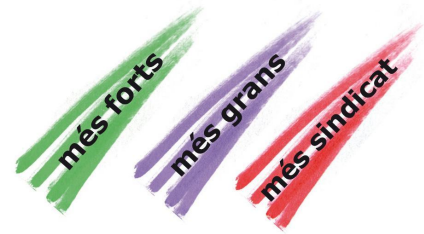
La USOC ha denunciat al costat de les plataformes ciutadanes la injustícia que representa el rescat de les entitats bancàries, sovint, per mala gestió. Sí, però, no s'han previst ajuts per a les famílies que s'han quedat sense feina i no poden pagar la hipoteca.

Especular amb l'habitatge suposa una mesquinesa. Actualment hi ha entitats financeres i empreses immobiliàries que estan retenint el seu stock d'habitatges per fer-hi pujar els preus. Ara l'especulació també ha arribat al lloguer. Els increments dels lloguer, un cop acabat el contracte, són tan abusius que els llogaters són expulsats sense mirament.

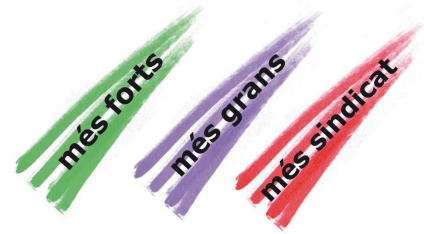
S'han deixat de construir habitatges de protecció i hi ha pocs de lloguer social. Aquesta premissa demostra el poc interès dels polítics per oferir solucions als ciutadans i a les ciutadanes.

Proposem:

- Unes polítiques més socials pel que fa a l'accés a l'habitatge que ofereixin una especial protecció a les persones amb risc d'exclusió social i als joves que vulguin accedir a un primer habitatge.



- Que les administracions posin a disposició de cooperatives i entitats socials sòl assequible per construir habitatge protegit de compra i de lloguer.
- Estabilitat i major duració dels contractes de lloguer tot oferint seguretat jurídica als propietaris que lliurin els pisos en lloguer.
- Que els increments dels lloguers estiguin sotmesos a criteris objectius com ara l'IPC.
- Acabar amb les fiances abusives que només posen traves al jovent.
- Establir un índex de preus de lloguer com ja s'ha fet en altres països.
- Penalitzar amb mesures fiscals i tributàries l'estok de pisos buits i el de sòls edificables on no es construeix.
- La flexibilitat en la renegociació de crèdits hipotecaris per tal d'evitar desnonaments.
- La dació en pagament en casos de crèdits hipotecaris inassolibles quan les causes objectives no siguin imputables al prestatari.
- El lloguer de caràcter social per un temps a convenir suficient per trobar una solució a una situació d'emergència.



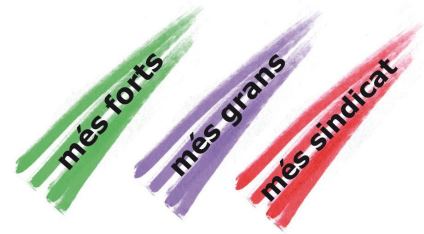
- Prohibir el desnonament de les famílies o persones per impagament del lloguer o la hipoteca en cas de trobar-se en situació d'atur, amb ingressos inferiors a l'Indicador de suficiència de renda.
- Creació d'un parc públic d'habitatges de lloguer amb els pisos buits que tenen en stock les entitats bancàries que s'hagin hagut de rescatar.

7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

Catalunya enregistra una de les taxes de natalitat i creixement demogràfic més baixes del món. Aquest dèficit demogràfic, de no corregir-se, pot tenir conseqüències negatives a mig i llarg termini pel fet que poden veure's afectades les estructures de protecció social.

Una de les causes del nostre dèficit demogràfic ve donat per la incertesa que senten el joves cap al futur: l'atur, sous baixos, accés difícil a l'habitatge, a llars d'infants...

Conseqüentment es fa necessari millorar l'actual legislació per potenciar la plena conciliació de la vida personal, familiar i laboral. És per això que, des de la USOC donem suport al desenvolupament d'un Pla Integral per a tot tipus de família. Aquest Pla Integral de suport ha de contenir mesures contundents en els àmbits de política fiscal, habitatge, prestacions socials per menors, serveis socials, protecció de la infància, les persones dependents...



Donats els casos de famílies on tots dos cònjuges treballen, ha de ser possible un repartiment equitatiu de les responsabilitats familiars i domèstiques. Encara avui són les dones les qui assumeixen més responsabilitats, especialment pel que fa referència a l'educació dels fills i de les filles, la qual cosa fa que sovint hagin de renunciar a la seva carrera professional. La situació s'agreuja quan a la família hi ha membres que necessiten una atenció especial com són les persones amb discapacitat o dependents.

Les conseqüències són molt negatives per qui assumeix aquesta doble responsabilitat: la jornada laboral i la domèstica, comporta sovint una renúncia al desenvolupament professional, abandonament del mercat de treball i problemes davant altres tipus d'activitats, com la participació en la vida política, sindical, econòmica, social i cultural.

Proposem:

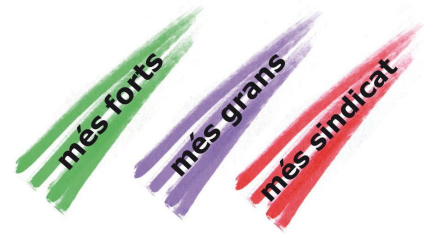
- Calen polítiques que resolguin els problemes de compatibilitat de les responsabilitats familiars i de l'exercici de les activitats laborals i professionals, tot eliminant obstacles que encara persisteixen. Cal fomentar una nova cultura de coresponsabilitat i una major participació en l'exercici de les tasques per part de tots els integrants de la unitat familiar.
- Promoure i potenciar mesures que facilitin la conciliació familiar, contribueix a facilitar la vida personal i familiar. Aquestes mesures es



reinverteixen de forma directa i proporcional, en una major i millor productivitat laboral.

- A través de la negociació col·lectiva i una necessària reforma normativa, hem d'aconseguir una flexibilització laboral i d'horaris adaptada a les necessitats dels treballadors i de les treballadores, en matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. El fet de valorar l'assoliment d'objectius a la feina, ha d'estar per sobre del fet de complir amb l'horari laboral. El RD llei 6/2019 ha obert les portes a que les persones treballadores puguin adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball. Cal veure com es desenvolupa, però l'eina ja la tenim.
- Es fa necessari el fet d'establir clàusules d'acció positiva i de potenciar la formació professional contínua inicial, la qual facilitarà la incorporació de la dona en aquells sectors en què es troba en minoria, tot implementant programes específics de formació com a via per a la seva reincorporació a la vida laboral, després dels permisos o excedències maternals o paternals.
- Es fa imprescindible que les empreses col·laborin i es promogui el fet que els homes utilitzin els permisos i beneficis que se'n deriven de les mesures de conciliació. Entre tots i totes contribuïrem a construir una societat més justa.

8. DEPENDÈNCIA



Les persones grans que han conclòs la vida laboral tenen dret a una vellesa digna. Per aquest motiu, és important que tinguin unes pensions suficients i uns serveis socials que ajudin a les persones dependents.

Es pateix un progressiu envelliment de la població que, alhora, té unes expectatives de vida que superen els 80 anys, la qual cosa implica un important nivell de dependència que requereix d'especialistes.

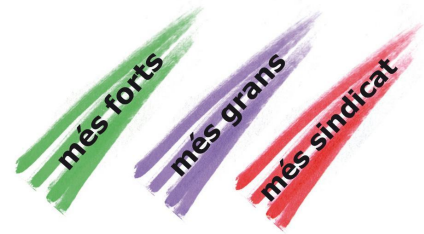
Les famílies, i concretament les dones, assumeixen l'atenció d'aquestes persones dependents; per aquest motiu han de renunciar sovint a la seva carrera professional i de vegades incorporar-se a feines poc retribuïdes.

La Llei per a l'autonomia personal i l'atenció de les persones en situació de dependència L1 39/2006, va suposar un gran avenç, però les errades de previsió en quan al finançament, han fet que l'aplicació de la llei no doni una resposta adequada a tots aquells casos que ho necessiten.

Malgrat tot, no es disposa dels recursos per fer efectiu el dret que emana de la llei. Per tant, les famílies amb persones grans o dependents, es troben amb molts obstacles, fins al punt que una gran majoria de dones, acaben assumint la cura d'aquestes persones grans o dependents.

Proposem:

- Un consens polític per tal d'impulsar la llei i dotar-la del finançament necessari.



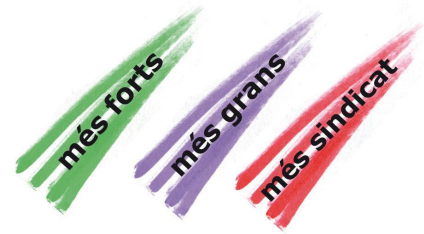
- El compromís del govern per garantir la formació i l'acreditació dels professionals del sector.
- L'agilització dels tràmits pel reconeixement del grau de dependència.
- La prioritització en l'assignació d'ajuts a aquelles famílies que tenen menys recursos.

9. ELS NOUVINGUTS I LES NOUVINGUDES.

Els moviments migratoris constitueixen un fenomen de dimensió internacional que té molt a veure amb l'ordre econòmic mundial. Homes i dones de països empobrits o en guerra fugen per tenir un futur digne, o bé perquè perilla la seva vida.

A la USOC ja fa anys que treballem amb col·lectius de nouvinguts per tal d'ajudar-los a integrar-se a la societat, al món del treball i a la nostra organització com a afiliats, afiliades, delegats, delegades i dirigents.

A Europa i a Catalunya, amb poblacions cada cop més envellides, necessitem dels nouvinguts i nouvingudes. Cal preparar-nos plegats per afrontar el futur i totes les dificultats que se'n derivin. Per aquest motiu es fa imprescindible el fet de treballar més i millor en la integració d'aquests treballadors i treballadores a les empreses i a la societat, transmetre'ls els nostres valors culturals i acceptar els seus, sense que entrin en contradicció. Cal evitar que se sentin refusats i refusades, ja que això



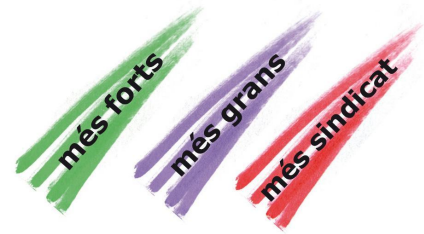
només incrementaria les diferències i alimentaria el fet que només es relacionessin entre ells i elles. Possiblement el col·lectiu de dones seria el més afectat.

La lluita de la dona per conquerir els seus drets és molt recent i es limita a determinats països. Hi ha cultures occidentals i no occidentals on, encara, no es reconeixen els drets de les dones. Quan es margina un col·lectiu per aspectes culturals o religiosos les dones solen ser les més afectades. Aquest col·lectiu té tendència a patir situacions de discriminació. La cultura sols es pot transmetre mitjançant la convivència, mai amb la imposició.

Per tant, hem de seguir treballant per tal de superar tots els obstacles que sorgeixin en el camí de la convivència. Al llarg del trajecte, els sindicats en general, i particularment la USOC, poden ajudar als treballadors i treballadores novingudes a integrar-se en el món del treball a través de les seccions sindicals, a aprofundir en el coneixement de l'idioma a aquelles persones que no el dominin, tot oferint-los un espai de participació i donant suport a totes aquelles dones que necessiten assessorament, especialment a aquelles dones que hagin estat víctimes de violència de gènere.

Cap home o dona que arriba al nostre país fugint de guerres o de la fam s'imagina que en arribar l'internaran a un Centre d'Internament d'Estrangers, CIE's. Són nombroses les denúncies per violació dels drets humans en els CIE's.

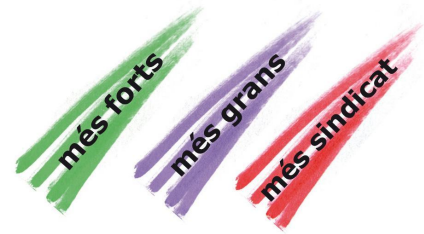
Recentment l'arribada massiva de menors no acompanyats ha desfermat actes xenòfobs i racistes atïats per l'extrema dreta. Aquests menors, parlem de nois i



noies de menys de 18 anys, tenen unes necessitats d'acollida molt superiors a la de les persones adultes. Són febles. Cal escolaritzar-los, acompanyar-los en el seu procés d'integració en el món del treball.

Proposem:

- S'impulsi la formació d'homes i dones perquè es puguin integrar amb més facilitat al món del treball.
- S'agilitzin els tràmits per a obtenir la convalidació dels estudis que han realitzat en els seus països.
- Treballar la convivència en totes les vessants: el món del treball, el sindical, i l'associatiu.
- Treballar amb les dones immigrants programes d'integració, tot començant pel més elemental, el coneixement de la llengua.
- Demanar a les administracions més compromís amb la immigració. Cal que es lliurin més recursos econòmics a entitats que, com la USOC, ajuden a fomentar tots els àmbits d'integració.
- Tancament dels CIE, allí s'hi tanquen persones que no han comés cap delictes.



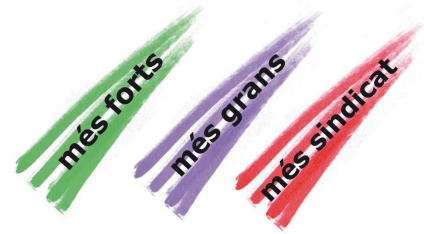
10. IGUALTAT

L'any 2007 és va aprovar una Llei que va ser pionera en el món en matèria d'igualtat: La Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat d'homes i dones. L'aplicació de la llei ha estat lenta i no sempre s'han aconseguit els resultats esperats. No obstant això, s'ha avançat lleument, en matèria d'igualtat d'homes i dones. Amb l'aprovació del RD llei 6/2019, les empreses de més de 50 persones treballadores hauran d'elaborar un Pla d'Igualtat amb la participació de la representació legal de les persones treballadores. És una bona notícia.

Fins ara moltes empreses entregaven a la representació legal dels treballadors els Pla d'Igualtat elaborat per una empresa externa. Ara això no serà possible, ja que els delegats i delegades estaran des del moment inicial, en l'elaboració del diagnòstic.

La llei també preveu que les matèries que s'hauran d'analitzar són:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarepresentació femenina.
- h) Retribució.



i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'elaboració del diagnòstic s'haurà de fer en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. La llei obliga a les empreses a facilitar totes les dades i la informació necessària per elaborar-lo.

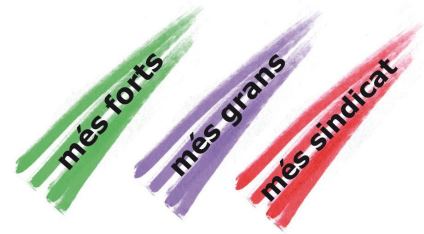
També es crea un Registre de Plans d'Igualtat i les empreses estaran obligades a enregistrar-los.

Ara hem d'estar atents en el desplegament reglamentari que preveu el RD llei.

Pel que fa a la violència masclista en l'àmbit laboral hem de ser contundents: qualsevol treballadora víctima d'assetjament sexual o bé d'assetjament per raó de sexe ha de trobar el suport de tots i totes les delegades de la USOC i disposar de tota l'estructura del sindicat, per tal d'actuar amb contundència.

Proposem:

- Que es derogui el RD 3/2012 i especialment aquells articles que suposen un retrocés en el camí cap a la igualtat.
- Que s'apliquin bonificacions al 100% en les quotes a la Seguretat Social en la contractació de treballadores afectades per la violència de gènere.
- Que es garanteixi el compliment de la Llei d'Igualtat.

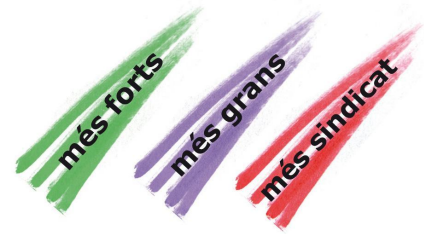


- Seguir promovent la igualtat en la Negociació Col·lectiva (veure l'apartat corresponent).
- Treballar a les escoles la igualtat com a eix transversal. La formació continuada i la informació són les millors eines per lluitar contra les desigualtats.
- Impulsar que la reforma horària s'impulsi a través del Pacte Nacional per a la Reforma Horària.
- Avançar en la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cura dels infants i de les persones en situació de dependència.
- Impulsar el nomenament de la delegada o del delegat d'igualtat a les empreses de més de 50 treballadors.

11. ACCÉS AL TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT

El 13 de desembre de 2006 es va signar a Nova York la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat. L'Estat Espanyol la va signar el 30 de març de 2007.

La Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, recull els drets humans i les llibertats fonamentals d'aquestes persones. Es basa amb la Declaració

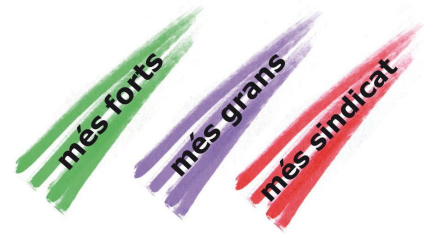


dels Drets Humans, la qual reconeix que totes les persones tenen els mateixos drets, sense distinció de cap mena.

Els homes i les dones que presenten discapacitat física, mental, intel·lectual o sensorial, troben un gran nombre de dificultats per participar en la societat. A causa d'actituds discriminatòries i barreres físiques, les persones amb discapacitat no gaudeixen d'igualtat de condicions respecte la resta de ciutadans i ciutadanes. A les escoles ja fa anys que s'està treballant en programes d'integració de nens i nenes amb discapacitat física i mental. Resulta fàcil veure a les aules nens i nenes amb necessitats educatives especials rebent el suport per part dels mestres i dels educadors que a l'aula treballen la inclusió amb la resta de la classe i garanteixen la seva formació. Amb el temps s'ha vist que l'educació inclusiva facilita l'aprenentatge de les habilitats socials necessàries per integrar-se en la societat.

Tot i que en l'educació s'està avançant força, quan aquests nois i noies surten de l'escola, volen incorporar-se al món del treball. Cal però dotar dels recursos necessaris. La primera dificultat que es troben, és que, pel fet de patir una discapacitat, les empreses els rebutgen i no poden ni tan sols triar lliurement la feina. Han d'acceptar aquells llocs de treball que les empreses han determinat.

Les empreses no estan complint amb la quota de reserva en la contractació d'homes i dones amb discapacitat. Les que ho fan, dissenyen els llocs de treball, en lloc de contractar un home o una dona amb discapacitat i fer-ne una adaptació adequada.



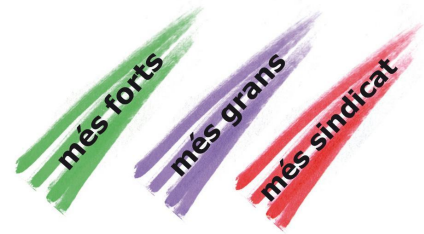
La societat encara ha d'avançar en aquest terreny. Mentre es va produint el canvi, els delegats i les delegades poden anar fent una tasca molt valuosa a les empreses per tal d'ajudar a aquest col·lectiu d'homes i dones.

Proposem:

- Que l'administració posi en pràctica programes que desenvolupin els articles de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.
- Denunciar qualsevol discriminació que es visualitzi a les empreses.
- Realitzar campanyes de sensibilització social en l'àmbit laboral.
- El compliment efectiu de les quotes de reserva per part de l'Autoritat Laboral.
- Que es financin adequadament les polítiques d'integració.

12. EL CANVI CLIMÀTIC.

La societat civil comença a tenir consciència que hem de fer quelcom per evitar que s'arribi a un punt en què el canvi climàtic sigui irreversible. S'estan veient els impactes d'aquest inici de canvi amb les sequeres, inundacions i incendis forestals. Hi ha llocs del planeta on la manca d'aigua està generant moviments migratoris i



conflictes; d'altres llocs on l'augment del nivell del mar està fent impracticable l'agricultura.

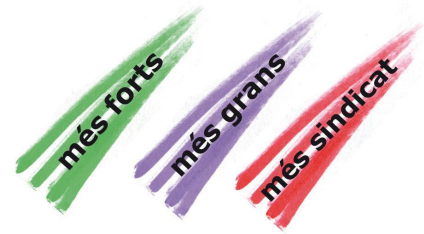
Els científics en temes ambientals s'han posat d'acord, tot acceptant que la principal causa d'aquest canvi és l'activitat humana, pel que fa a l'ús de combustibles fòssils i de l'emissió de gasos d'efecte hivernacle.

Per tant, hem d'apostar per un model energètic que fomenti la producció d'energia a partir d'energies renovables i afavoreixi la investigació per fer-la més eficient i econòmica.

A Catalunya tenim un seriós problema a les grans ciutats pel que fa a la qualitat de l'aire, en gran part deguda a les emissions que es produeixen en cremar combustibles fòssils. Òxids de nitrogen i partícules sòlides queden en suspensió a l'aire; quan són inhalades, poden provocar malalties respiratòries. També en cremar combustibles fòssils, s'emet diòxid de carboni, un gas que es considera el principal responsable de l'escalfament global.

L'any 2010 es va signar l'Estratègia per al desenvolupament sostenible de Catalunya -la USOC la va signar i subscriure-, on es fixen les línies i els objectius estratègics, fins el 2026, per a una economia que minimitzi el consum d'energies no renovables. Considerem que és necessari que es segueixi el full de ruta de l'Estratègia i s'aposti per una economia més justa, neta i sostenible.

En el món del treball hi ha molta feina a fer: canviar el model de producció actual per un de més just, net i sostenible, que redueixi l'emissió de gasos d'efecte



hivernacle i minimitzi la producció de residus. El model ha de passar per fomentar la producció energètica a partir de les energies renovables.

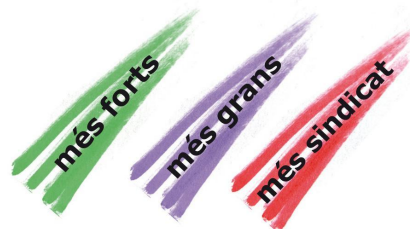
Un altre canvi que cal introduir a les empreses té a veure amb la mobilitat dels treballadors i les treballadores. Les empreses i els ajuntaments han de preveure que el transport públic arribi als polígons industrials per tal de reduir l'impacte ambiental que suposa l'ús del cotxe particular i el malbaratament d'energia que comporta l'ús individual del vehicle.

A Catalunya la manca d'inversions per part del govern central en infraestructures ferroviàries, xarxa vial, etc., fa que encara s'agreugi més el problema de la mobilitat i alhora el de la contaminació.

La societat ha de preservar els béns bàsics de consum com ara l'aigua, la fauna i flora marina i terrestre, la ramaderia, l'agricultura, i la protecció del sòl i el subsòl. Tots aquests béns de consum corren un gran risc de ser sobreexplotats i per tant requereixen de polítiques que evitin la sobreexplotació.

Proposem:

- Seguir treballant amb les línies fixades a l'Estratègia per al Desenvolupament Sostenible de Catalunya.
- Potenciar la producció d'energies renovables i conscienciar la població per fer-ne un ús responsable.



- Planificar els accessos als centres de treball tot prioritant el transport públic.
- Elaborar polítiques que defensin els béns de consum bàsics, que assegurin l'accés a l'aigua potable, i protegeixin l'ecosistema terrestre.

+FORTS, +GRANS, +SINDICAT AMB LES NOSTRES SENYES D'IDENTITAT

LES NOSTRES SENYES D'IDENTITAT

- **L'autonomia sindical**

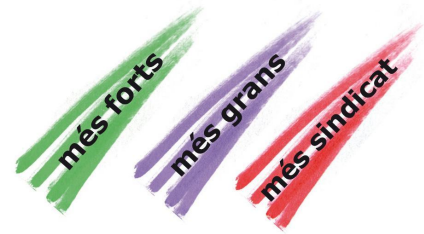
A la USOC defensem un sindicalisme independent dels partits polítics, dels governs i de les organitzacions empresarials. Aquest model té les seves arrels en la Carta Fundacional, signada l'any 1961, i ha de continuar sent l'eix vertebrador del nostre treball sindical.

Practiquem un sindicalisme humanista, plural, solidari, democràtic i amb vocació internacional i ens agradaria que el nostre model travessés les fronteres i contribuís a construir països més igualitaris, lliures i justos.

En aquest 13è congrés, la USOC reivindica una vegada més l'Autonomia Sindical que ens permet aprovar o qüestionar la feina feta pels polítics i les institucions, en funció dels valors que defensin i de les conseqüències que tindrà per als treballadors i per a les treballadores i la societat.

La USOC respon als interessos dels treballadors i de les treballadores.

- **La llibertat, la democràcia i la justícia social**



La llibertat, la democràcia i la justícia social només són possibles quan el sistema garanteix el dret al treball digne i lluita per eradicar les discriminacions i exclusions socials.

Vivim en un moment en què les polítiques estan generant desigualtats econòmiques i socials. La pobresa està creixent com mai, mentre que les grans fortunes dupliquen o tripliquen la seva riquesa. Per aquets motiu, avui, més que mai, la USOC renova el seu compromís històric de lluitar per una societat en la qual les llibertats sindicals i polítiques i els instruments de creixement econòmic i social, estiguin al servei de la igualtat, la justícia social i la solidaritat.

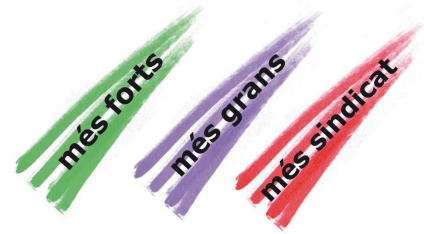
- **Militància solidària**

La solidaritat és un valor que mou les persones a intentar compensar les injustícies socials per ajudar a aquells que més ho necessiten.

Els treballadors i les treballadores són, per a la USOC, el centre de la nostra activitat sindical. Amb l'acció en les empreses i la participació en espais socials volem construir una societat més justa, més igualitària, més democràtica i més lliure.

Amb l'acció sindical, i en concret amb l'ajut de la Negociació Col·lectiva, podem aconseguir millores per als col·lectius desprotegits i potenciar la solidaritat implicant a afiliats i afiliades a treballar per ajudar a homes i dones vulnerables en risc d'exclusió social.

Per a l'acció sindical, necessitem de militants. La militància dels dirigents, alliberats i alliberades i personal contractat, ha de ser l'eix vertebrador de la feina sindical.



Militar no és només estar afiliat i col·laborar. La militància l'hem d'entendre com un principi de solidaritat i cooperació amb les necessitats de l'organització per aconseguir que el nostre projecte sindical arribi al major nombre de treballadors i treballadores.

Militància és posar a disposició dels afiliats i les afiliades el nostre temps de treball i d'hores sindicals. L'ús que fem del temps ens dóna prestigi i reconeixement davant dels treballadors i les treballadores.

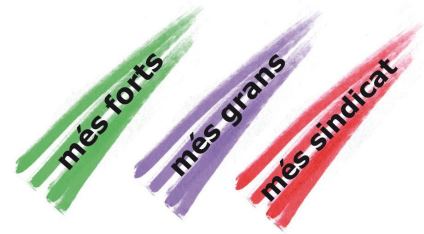
Estem entrant en empreses noves i creixent en afiliats i afiliades, delegats i delegades, per la qual cosa és del tot imprescindible que entre tots i totes pensem i elaborem un codi ètic, amb el compromís de desenvolupar-lo en un reglament, que reguli l'ús i l'exercici de les tasques sindicals i del temps, sota principis de solidaritat i cooperació.

Però la solidaritat dels afiliats i afiliades i militants del sindicat, segueix amb SOTERMUN. A SOTERMUN, els nostres afiliats i afiliades poden expressar la solidaritat col·laborant en projectes que es desenvolupin a països empobrits.

SOTERMUN dóna suport i forma als militants d'organitzacions socials i sindicals perquè puguin desenvolupar els projectes cooperatius i millorar l'educació, la salut, l'habitatge, l'ocupació i contribuir a la justa distribució de les riqueses a països pobres o bé mal gestionats.

Hem d'aconseguir que arribi a tots els afiliats i afiliades la feina que s'està fent a SOTERMUN, perquè s'hi afiliïn i participin dels avenços que s'estan aconseguint en països sense recursos, amb les seves aportacions solidàries.

- **L'acció internacional**



La globalització, que en un principi era un terme que s'utilitzava per imaginar un món constituït per un únic ordre social i natural, ha acabat servint per implementar polítiques neoliberals arreu del món, amb tal ferocitat, que només hi cap la possibilitat de defensar-se i combatre-les.

Per aquest motiu, el sindicalisme s'ha unit i ha habilitat a interlocutors i interlocutores per donar la paraula als treballadors i treballadores d'arreu del món.

L'octubre de 2005 ens vam incorporar a la CES-Confederació Europea de Sindicats i des de llavors hem participat en nombroses campanyes.

La USOC s'ha integrat en la estructura territorial de la CES que es coordina mitjançant el CSIR-Pirimed. La bona feina feta durant aquests anys i el nostre compromís en ha portat a formar part de les estructures organitzatives.

Hem de continuar treballant amb els altres sindicats i afavorir la participació de les federacions en els grups de treball i debats perquè puguin aportar la seva experiència.

Pel que fa a la intervenció internacional, al costat de la CSI, la USOC defensa un model d'economia que tingui en l'eix de la seva intervenció l'esser humà i les seves necessitats individuals i socials. Per aconseguir-ho, és prioritari que abans es posi fi a les guerres -moltes per motius econòmics- i es doni una resposta global per garantir l'alimentació, l'aigua potable, la salut i l'educació.

La CSI ha de treballar per obrir fronteres al diàleg intercultural i interreligiós. Encara hi ha molta feina a fer per aconseguir una globalització en què l'esser humà sigui en el centre de totes les actuacions.