

1

2

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

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

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

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

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

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

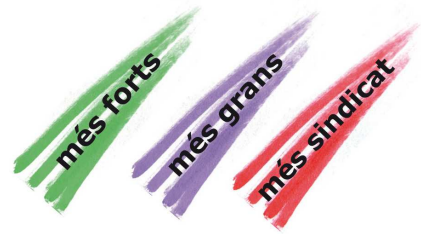
20

21

22

23

24



25

26

27 **CONTEXT POLÍTIC, ECONÒMIC, LABORAL I SOCIAL**

28

29 1. Context polític

30

31 2. Context econòmic

32

33 3. Context laboral

34

35 4. Context social

36

37

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

39 1. El trànsit cap a un nou model productiu, fiscal i d'economia solidària.

40 2. El treball digne i la participació de les persones treballadores.

41 3. La Negociació Col·lectiva

42 Model de plataforma reivindicativa de la USOC

43 • Àmbits

44 • Vigència

45 • Ultraactivitat dels convenis col·lectius

46 • Teletreball

47 • Ocupació estable i de qualitat

48 • Calendari, jornada i permisos

49 • Vacances

50 • Increment retributiu

51 • Retribucions dignes per a tots els treballadors i treballadores

52 • Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i
53 productivitat

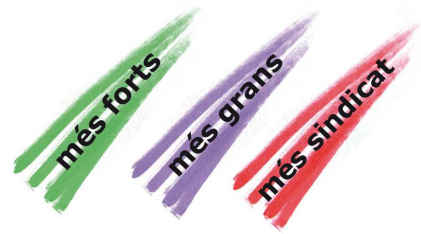
54 • Antiguitat

55 • Dobles escales salarials

56 • Igualtat real a la feina

13 congrés

9 i 10 de juny de 2022



- 57 • Millores socials
- 58 • Negociació de plans d'igualtat
- 59 • Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal,
- 60 maternitat i paternitat
- 61 • Salut laboral
- 62 • Drets sindicals
- 63 • Formació

64

65 Principals reivindicacions per als empleats públics

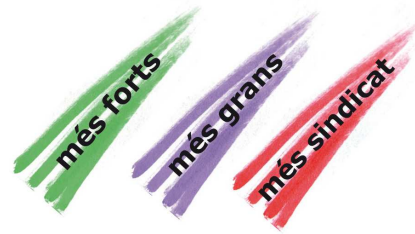
- 66 • L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
- 67 • Sistema retributiu
- 68 • Vacances, jornada i horaris
- 69 • Política d'ocupació i recursos humans
- 70 • Clàusules de subrogació
- 71 • Interins

72 **+FORTS, +GRANS, +SINDICAT: LES PROPOSTES DE LA USOC PER A UNA SOCIETAT**

73 **JUSTA I COHESIONADA.**

74

- 75 1 L'educació com a eix vertebrador
- 76 2 La sanitat universal
- 77 3 Serveis públics de qualitat
- 78 4 Un sistema públic de pensions dignes i solidàries
- 79 5 Aturats
- 80 6 Dret a l'habitatge
- 81 7 Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- 82 8 Dependència
- 83 9 Nouvinguts i nouvingudes
- 84 10 Igualtat
- 85 11 Accés al treball de les persones amb discapacitat
- 86 12 El canvi climàtic.



87

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

89 Les nostres senyes d'identitat:

- 90 • L'autonomia sindical
- 91 • La llibertat, la democràcia i la justícia social
- 92 • Militància solidària. Sotermun
- 93 • L'acció internacional

94 **CONTEXT POLÍTIC, ECONÒMIC, LABORAL I SOCIAL**

95

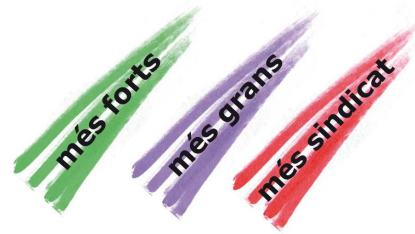
96 **1. CONTEXT POLÍTIC**

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

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

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

110 - Inestabilitat política.



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

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

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

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

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

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

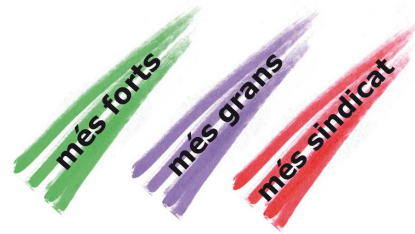
127 Des de la USOC hem defensat sempre que les decisions no poden ser unilaterals,
128 de cap banda. El diàleg és l'únic instrument si no volem viure en un conflicte
129 permanent.

130

131 **2. CONTEXT ECONÒMIC**

132

133 Des del darrer congrés l'economia no ha millorat. Hem patit una Pandèmia que a
134 incrementat la inestabilitat laboral i social. Sectors Industrials moll importats han



135 sofrint tancaments de empreses, EROS, ERTOS. Aquesta situació a empitjorar a
136 moltes empreses de Serveis que treballaven dins de estes empreses que han
137 tancat.

138

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

146

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

152

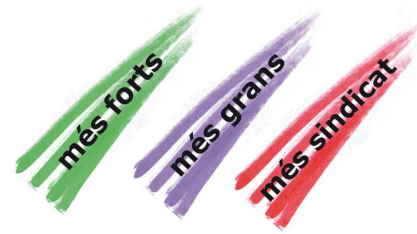
153 Els experts també ens alerten que si s'alenteix l'economia global hi haurà menys
154 ingressos fiscals i el cost del deute acabarà sent més gran.

155

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

162

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



166

167 **3. CONTEXT LABORAL**

168

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

175

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

180

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

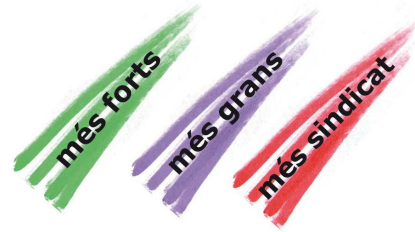
184

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

191

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

195



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

198

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

202

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

209

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

213

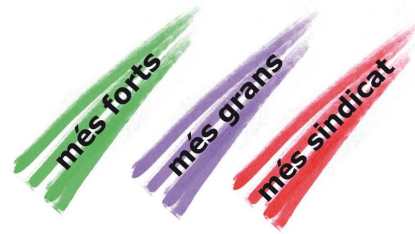
214 La taxa de temporalitat dels joves menors de 25 anys esgarrifen: a Catalunya el
215 66,1% i el 71,2% a l'Estat espanyol.

216

217 La temporalitat i la sinistralitat laboral es concentra més en PIMES i micropimes,
218 on la sindicalització és minsa. Moltes PIMES són contractes i subcontractes de
219 grans empreses o d'Administracions Públiques, la qual cosa fa difícil que puguin
220 defensar el seu model productiu. Els treballadors i les treballadores d'aquestes
221 PIMES treballen en situació de desigualtat –en quant a salaris, riscos laborals,
222 polítiques d'igualtat, condicions de treball- enfront les persones treballadores de
223 l'empresa principal.

224

225 Pel que fa a la sinistralitat, hem de lamentar que va augmentar l'any 2018. A l'Estat
226 Espanyol, es van produir 1.333.002 accidents. La cara més tràgica d'aquestes



227 dades és l'augment dels accidents mortals: 721 persones treballadores van morir
228 l'any 2019, 751 persones treballadores van morir L'ANY 2020, 406 persones
229 treballadores van morir en el sis primers mesos del any 2021.

230

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

235

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

238

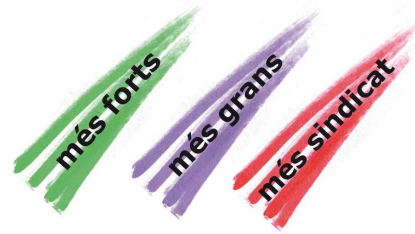
239 En el cas de les malalties derivades del treball, com ara les provocades per
240 l'exposició a riscos psicosocials i les càrregues físiques de treball, és molt difícil de
241 provar-ne la relació que tenen amb el treball pels obstacles que hi posen les
242 Mútues.

243

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

252

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



258

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

262

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

268

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

279

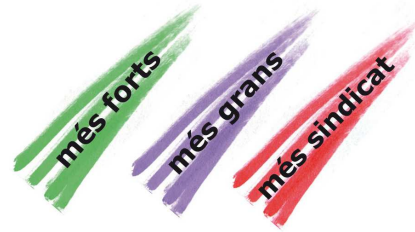
280 D'aquest RD Llei també en destaquem dos aspectes molt reivindicats durant anys:

281

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

285

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



289

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

295

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

299

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

302

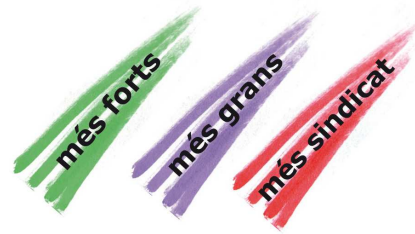
303 4. CONTEXT SOCIAL

304

305 Els efectes de la crisi van repercutir durament en l'economia. El cost de superar-la
306 va ser molt alt: tot el pes de la recuperació va recaure en la societat. Ara
307 comencem a tenir el relat històric dels fets: els i les joves van ser els primers a
308 sortir del mercat laboral –i també han estat els últims a tornar a entrar-; moltes de
309 les persones joves més qualificades i formades van buscar feina a l'estranger; les i
310 els immigrants van ser un dels col·lectius més castigats, moltes persones
311 immigrants van tornar als seus països d'origen; el mercat laboral s'ajusta –amb la
312 reforma- i ofereix contractes temporals, amb salaris baixos i a temps parcial;
313 augmenten les desigualtats socials; s'implementen polítiques de retallades de drets
314 socials que afecten a la sanitat, l'ensenyament, els serveis públics, les pensions, etc.
315 mentre es retiraven o rebaixaven impostos i es rescataven els bancs.

316

317 La pèrdua de poder adquisitiu de les pensions, la desocupació, la precarietat, la
318 baixada generalitzada dels salaris i les retallades en les prestacions socials ha



319 arrossegat a una part de la societat a la pobresa. Pobresa, que no troba un sistema
320 de protecció social eficaç per aquells casos de vulnerabilitat social extrema.

321

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

329

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

333

334

335

336

337

338

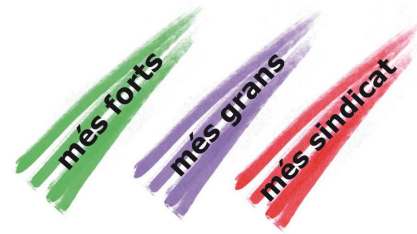
339

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

341

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

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



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

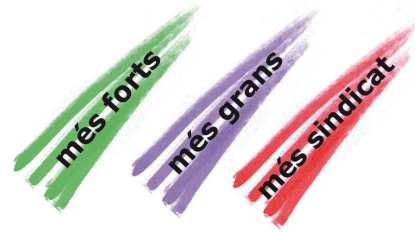
353 Els nous canvis que s'estan produint en el camp de la intel·ligència artificial, la
354 digitalització i l'automatització crearan nous llocs de treball que ocuparan
355 persones molt formades i especialitzades, però en destruiran molts més.

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

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

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

368 L'educació i la formació continuada han d'adaptar-se als nous canvis. Cada cop serà
369 més necessari el treball cooperatiu. Ningú podrà assolir tot el coneixement
370 necessari pel canvi. Les escoles hauran de generar un nou nivell de competències
371 educatives -que fora bo que es construís des de la Unió Europea-. El model de
372 formació a les empreses haurà de canviar radicalment tot potenciant una veritable



373 formació dual, i establint plans de formació dissenyats per acompanyar els
374 treballadors i les treballadores durant tota la vida laboral.

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

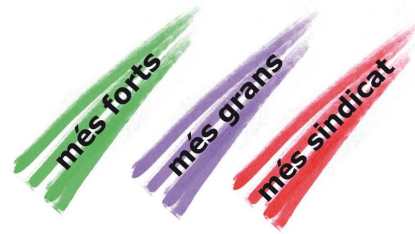
380 Durant el decurs del canvi al nou model productiu és important la protecció de
381 l'actual economia productiva: la indústria, el turisme, la construcció i els serveis a
382 les persones i el treball autònom.

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

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

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

396 Els serveis a les persones seran més necessaris que mai. L'envelliment de la
397 població requerirà de nous compromisos de la societat que facin front a aquest



398 nou repte. La sanitat també hi tindrà un paper fonamental. S'haurà d'aconseguir
399 que els avenços científics arribin a tota la població i per això caldrà el compromís
400 de la indústria farmacèutica.

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

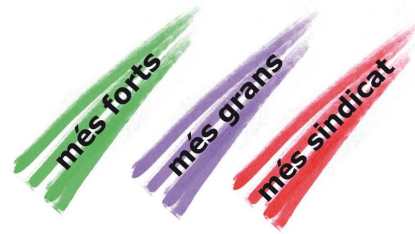
407 Tots aquests canvis no seran possibles si no canvien les polítiques de fiscalitat. La
408 transició a una fiscalitat justa ha d'anar acompanyada d'una lluita eficaç contra el
409 frau, l'elusió i l'evasió fiscal. La fiscalitat justa és l'única garantia de sostenibilitat
410 de l'Estat del benestar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

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

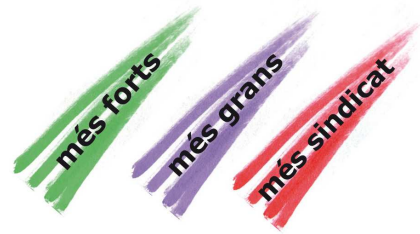
419 **Les nostres propostes:**

420 • Dotar de recursos a les universitats perquè siguin el motor impulsor del
421 món del coneixement.

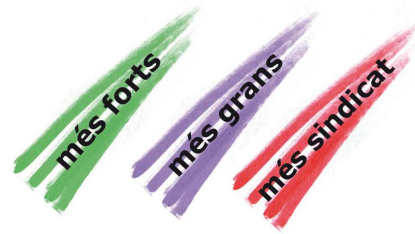
422



- 423 • Garantir des de les administracions públiques la inversió necessària perquè
424 la Formació Professional s'adapti als nous reptes.
425
- 426 • Promoure una formació dual amb garanties d'aprenentatge.
427
- 428 • Estudiar el nou nivell de competències educatives que seran necessàries
429 per implementar el nou model productiu.
430
- 431 • Incloure i regular la formació a distància.
432
- 433 • Incloure en els nivells de competències educatives valors ètics perquè
434 homes i dones treballin perquè les evolucions tecnològiques i els canvis que
435 provoquin estiguin al servei de la humanitat.
436
- 437 • Garantir que la formació de les persones treballadores serà continuada i es
438 podrà certificar en tots els sectors.
439
- 440 • Dotar del ajuts necessaris perquè el col·lectiu de treballadors autònoms
441 accedeixin a formació especialitzada i aportin valor i coneixement a les
442 empreses.
443
- 444 • Promoure que les Administracions Públiques siguin pioneres en l'adaptació
445 al nou model productiu.
446
- 447 • Concretar els ajuts per iniciar el canvi en les petites i mitjanes empreses.
448
- 449 • Protegir l'actual economia productiva –indústria, turisme, construcció,
450 serveis a les persones i treball autònom- durant el procés de transició amb
451 pactes de gran consens que tinguin com a eix del canvi les persones i el seu
452 benestar.
453



- 454 • Defensar l'ocupació industrial.
- 455
- 456 • Planificar el turisme perquè sigui sostenible i respecti el drets de les
- 457 persones que hi treballen en el sector.
- 458
- 459 • Adequar les inversions en infraestructures perquè permetin una mobilitat
- 460 sostenible.
- 461
- 462 • Promoure obra social que doni resposta a les necessitats d'habitatge.
- 463
- 464 • Planificar ofertes de treball de qualitat que donin resposta a les necessitats
- 465 que es generen amb l'envelliment de la població.
- 466
- 467 • Assegurar que els avenços científics que es produeixen en el camp de la
- 468 medicina arribin a tota la població.
- 469
- 470 • Garantir una lluita eficaç contra el frau fiscal.
- 471
- 472 • Legislar perquè no sigui possible l'elusió i l'evasió fiscal.
- 473
- 474 • Reduir les deduccions i bonificacions fiscals a les grans empreses.
- 475
- 476 • Revisar els tipus d'IVA aplicable, en funció de les necessitats dels productes
- 477 (articles bàsics, culturals, de luxe, etc).
- 478
- 479 • Iniciar un debat intern per adaptar el sindicat al mercat laboral davant els
- 480 nous reptes de transició cap a un nou model productiu.
- 481
- 482 • Debatre quin i com ha de ser el missatge sindical en aquest nou model
- 483 productiu, fiscal i d'economia solidària.
- 484



485

486

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

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

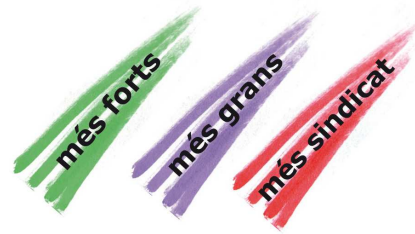
493 Per aconseguir-ho, necessitem una política econòmica que vetlli pel
494 desenvolupament sostenible, que potenciï la recerca i la formació dels treballadors
495 i treballadores i que afronti els nous reptes del desenvolupament tecnològic.

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

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

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

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



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

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

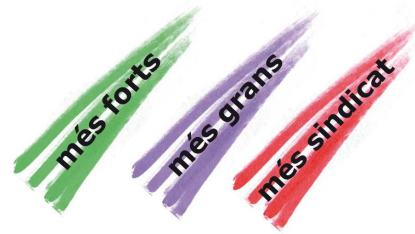
517 Tota aquesta evolució cap a un nou model productiu, fiscal i d'economia solidària
518 l'hem de construir perquè estigui al servei de les persones, sota el control polític i
519 la supervisió dels treballadors i de les treballadores a través dels seus
520 representants.

521 **3. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

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

525 Tot seguit, us presentem el model general de plataforma reivindicativa de la USOC
526 per aquest mandat. Tot i que insistim en el fet que hem de preparar-nos pel nou
527 canvi de model productiu que en un futur s'implementarà i analitzar com aquest
528 afectarà a la negociació col·lectiva.

529 **Model de plataforma reivindicativa de la USOC**



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

533 • **Àmbits:**

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

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

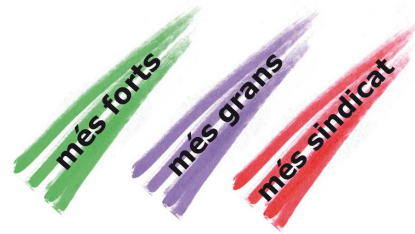
541 • **Vigència dels convenis:**

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

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

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

549 • **Ultraactivitat dels convenis col·lectius:**



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

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

556 • **Ocupació estable i de qualitat:**

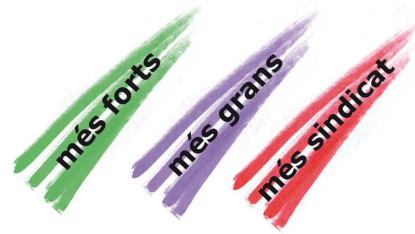
557 -Reducció dels contractes eventuais amb l'establiment de límits, tant en nombre
558 com en temps, i potenciació de la contractació indefinida.

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

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

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

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



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

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

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

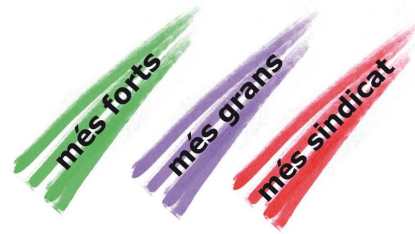
579 -Introducció d'una clàusula de subrogació a tots els convenis i pactes que
580 negociem, en previsió de possibles processos externalitzadors per garantir tots els
581 drets adquirits i/o condicions més beneficioses; a més, que en el cas que l'empresa
582 que subroga caigui en situació de fallida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

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

589 • **Calendari, jornada i permisos:**

590 -Negociació d'un calendari anual consensuat amb la direcció de l'empresa.

591 -Permís retribuït per acudir el treballador o la treballadora a consultoris mèdics,
592 sense límit de temps l'any i, a més, pel temps indispensable per acompanyar
593 familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.



594 -Reducció progressiva de la jornada anual en dies complets si és possible, amb
595 l'objectiu de les 35 hores setmanals.

596 -Increment dels dies d'assumptes propis sense justificar per any.

597 -Millora del sistema de permisos proposat amb caràcter de mínims per l'Estatut
598 dels Treballadors.

599 -Regularitzar en el conveni el registre de la jornada laboral i l'accés a la
600 representació legal dels treballadors i de les treballadores. També hi podran
601 accedir qualsevol persona treballadora a una còpia del seu propi registre.

602 -Anar implementant els aspectes del Pacte per a la Reforma Horària, segons l'àmbit
603 que és negociï. En el document trobem 6 eixos: productiu, educació, serveis
604 públics, comerç i consum, oci i cultura i mobilitat.

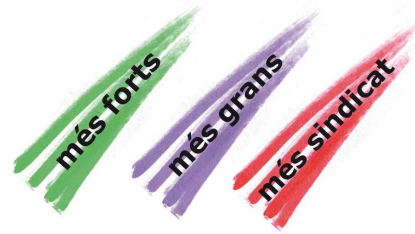
605 • **Vacances:**

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

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

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

614 • **Increment retributiu:**



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

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

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

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

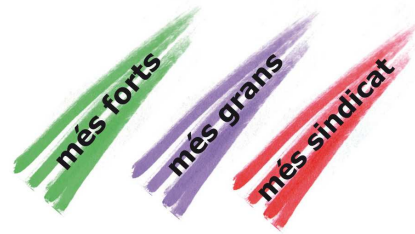
629 -Incloure clàusules de revisió salarial amb caràcter retroactiu.

630 -Limitar o excloure clàusules de compensació o absorció.

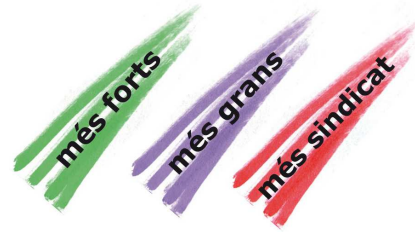
631

632 **Retribucions dignes per a tots els treballadors i les treballadores:**

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



- 636 • **Gratificacions extraordinàries, participació en beneficis i productivitat:**
- 637 -Millora del sistema de gratificacions extraordinàries que s'hagi pactat.
- 638 -Creació de percepcions sota criteris objectius, en funció de l'existència d'uns
639 resultats econòmics positius contrastables per la representació dels treballadors,
640 amb la finalitat principal de repartir els possibles beneficis, i sense que aquestes
641 percepcions puguin suposar un motiu d'enfrontament entre els diferents
642 col·lectius de treballadors i treballadores.
- 643 • **Antiguitat:**
- 644 -La USOC està en contra de la política generalitzada en la Negociació Col·lectiva de
645 congelar el concepte d'antiguitat i de crear amb això dobles escales salarials
646 encobertes.
- 647 • **Dobles escales salarials:**
- 648 -Des de la USOC, ens manifestem contraris a la creació o implantació de dobles
649 escales salarials. Si detectem dobles escales salarials ja existents, sempre que sigui
650 possible hem d'intentar eliminar o reduir aquesta greu discriminació.
- 651 • **Igualtat real a la feina:**
- 652 -Eliminar qualsevol tipus de discriminació a la feina.
- 653 -Evitar i denunciar la bretxa salarial de gènere i la que es pugui donar entre les
654 persones joves.



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

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

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

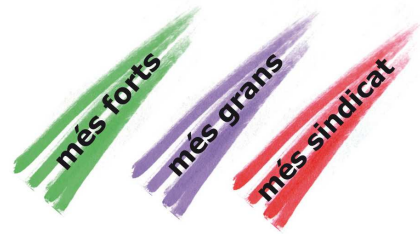
662 -Assegurar que totes les millores socials que es negociïn per a la família arribin a
663 les parelles del mateix sexe.

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

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

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

676



677 • **Millores socials:**

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

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

681 • **Negociació de Plans d'Igualtat:**

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

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

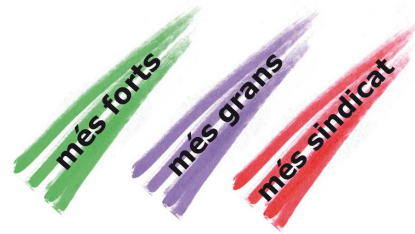
685 Els continguts mínims que com a USOC hem de reivindicar per als plans d'igualtat,
686 són:

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

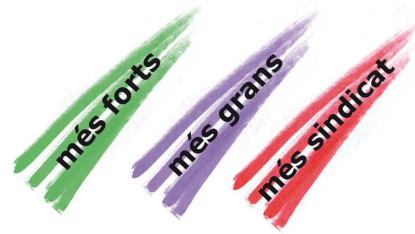
689 b) Establiment de sistemes de selecció, classificació, promoció i formació,
690 sobre la base de criteris tècnics, objectius i neutres per raó de gènere.

691 c) Fixació de criteris de conversió de contractes temporals a fixos que
692 afavoreixin a les dones en igualtat de condicions de mèrit i capacitat en aquells
693 sectors o empreses en què estiguin subrepresentades.

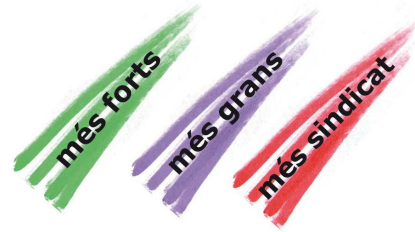
694 d) Esmena de diferències retributives, i mesures dirigides a la conciliació de
695 necessitats productives, d'índole personal o familiar.



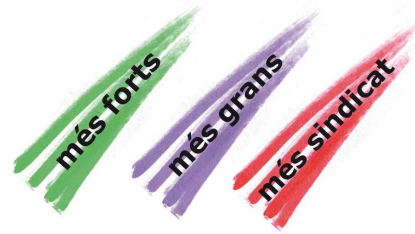
- 696 e) Una classificació professional no sexista.
- 697 f) Incloure les definicions contemplades en la llei sobre discriminació directa,
698 indirecta, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, discriminació per
699 embaràs o maternitat i accions positives.
- 700 g) Avaluar l'aplicació del conveni des de la perspectiva de gènere.
- 701 • **Família, conciliació de la vida laboral amb la familiar o personal, maternitat**
702 **i paternitat.**
- 703 -Equiparació de les condicions laborals i socials de les parelles de fet i de les del
704 mateix sexe.
- 705 -Conciliar la vida laboral amb la familiar, tot fixant en el conveni l'article 2 punt
706 vuit del Reial Decret Llei 6/2019: "les persones treballadores tenen dret a
707 sol·licitar les adaptació de la durada i la distribució de la jornada de treball, en
708 l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del
709 seu treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar
710 i laboral"
- 711 -Reduccions de fins a un terç de jornada per a la cura de fills menors amb la
712 percepció del 100% del salari habitual.
- 713 -Establiment d'ajuts a pares i mares amb fills, fins a la majoria d'edat d'aquests.
- 714 • **Salut Laboral:**
- 715 -Comprometre a les empreses en l'aplicació rigorosa de la normativa vigent en
716 matèria de Prevenció de Riscos.



- 717 -Realitzar les avaluacions de riscos amb perspectiva de gènere.
- 718 -Establir protocols de protecció de les dones embarassades i en període de
719 lactància. Publicar els llocs de treball exempts de risc per a les dones embarassades
720 o en període de lactància.
- 721 -Integrar la prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa i elaborar i
722 difondre el document " Pla de prevenció de riscos laborals".
- 723 -Control efectiu i seguiment per part dels delegats de prevenció de les activitats
724 exercides per les mútues sobre els treballadors (visites a domicili, trucades,
725 pressions, etc.), per tal de determinar actuacions al marge de la legalitat o
726 abusives.
- 727 -Necessitat d'establir Comissions Paritàries (representants de l'empresa i dels
728 treballadors i treballadores) per avaluar i/o decidir canviar de mútua i servei de
729 Prevenció.
- 730 -En cas de Parcs d'Empreses o empreses a on hi treballen empreses externes,
731 possibilitat de la constitució d'un Comitè Unitari de Salut Laboral.
- 732 -Integrar en les avaluacions de riscos i en el pla de prevenció a tots els treballadors
733 i treballadores de la plantilla de la empresa principal, i també dels externs.
- 734 -Establir calendaris a dos anys vista de formació específica en matèria de
735 prevenció de riscos, adreçat a delegats de prevenció, treballadors i personal
736 directiu.
- 737 -Cal que els delegats i delegades de prevenció participin en l'elaboració dels
738 continguts i la temporització dels plans de formació en prevenció.



- 739 -Inversions per adequar la maquinària i l'empresa a la normativa específica.
- 740 -Els tècnics de l'empresa i els delegats de prevenció treballaran conjuntament amb
741 els serveis de prevenció en tota l'activitat preventiva, especialment en l'elaboració
742 de protocols de Vigilància de la Salut en funció dels riscos específics.
- 743 -Comprometre les empreses a realitzar estudis psicosocials bianuals que comptin
744 amb la participació dels delegats de prevenció, capaços de detectar possibles
745 situacions d'estrès a la feina.
- 746 -Recollir a les plataformes negociadores un protocol d'actuació en els casos
747 d'assetjament i establir com a falta molt greu l'assetjament moral a la feina.
- 748 -Comprometre les empreses a realitzar estudis tècnics de patologies detectades en
749 l'empresa per àrees, amb l'objectiu de considerar determinades patologies com a
750 malalties professionals i no com a malalties comunes.
- 751 -Establir protocols d'actuació per prevenir, assistir i acompanyar en la integració a
752 la feina als treballadors i treballadores que presentin problemes relacionats amb
753 l'alcohol o altres addiccions.
- 754 • **Drets sindicals:**
- 755 -Fomentar que, a les seccions sindicals a empreses de més de 50 treballadors, es
756 puguin reconèixer els drets que la LOLS reconeix d'empreses de més de 250
757 treballadors, amb el dret d'accés a les noves tecnologies i l'establiment de sistemes
758 que en regulin l'ús.
- 759 -Possibilitat d'acumular hores sindicals dins la secció sindical de manera anual i
760 poder-les distribuir en funció de les necessitats.



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

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

766 • **Formació:**

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

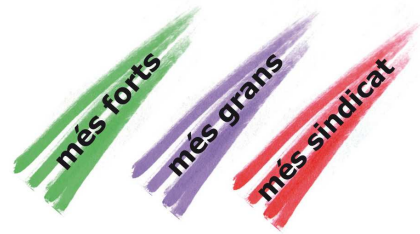
770 -Vetllar que les empreses compleixin la normativa nacional, comunitària i
771 internacional en matèria de formació.

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

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

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

781 -Vetllar perquè la formació arribi a tots els col·lectius, dones, persones
782 immigrades, joves. Utilitzar la informació que es desprengui del Pla d'Igualtat per



783 realitzar un calendari de formació que garanteixi la no discriminació a l'accés a la
784 formació.

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

786

787

788 **Principals reivindicacions per als empleats públics:**

789 • **L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**

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

792 -Regular als treballadors Interins.

793 • **Sistema retributiu:**

794 -Recuperació del poder adquisitiu perdut amb clàusules de garantia.

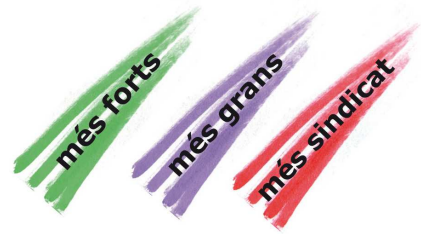
795 -Clàusula de revisió salarial amb caràcter retroactiu.

796 -Pagues extraordinàries iguals a la retribució mensual.

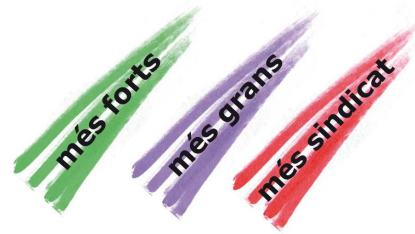
797 -Més retribucions de caràcter bàsic i menys complements, que no han d'estar

798 lligades a criteris variables com l'absentisme, ni plans de pensions forçosos.

799 -Triennis i dietes iguals per a tots els grups i categories.



- 800 -Productivitat universal i per objectius.
- 801 -Actualització de les relacions de llocs de feina.
- 802 -Homologació salarial del personal laboral amb el personal funcionari.
- 803 • **Vacances, jornada i horaris:**
- 804 -Reconeixement legal de la jornada màxima de 35 hores setmanals.
- 805 -Vacances anuals de 24 dies laborables.
- 806 -9 dies de qüestions personals sense justificació.
- 807 • **Política d'ocupació i recursos humans:**
- 808 -Consolidació de l'ocupació eventual a laboral-fix, i foment de l'ocupació pública.
- 809 -Substitució de les comissions de servei per convocatòries àgils de concurs.
- 810 -Carrera professional sense discriminacions per a tots els col·lectius, basada en els
811 esforços professionals, en l'historial professional i en la formació i qualificació
812 adquirida.
- 813 -Promoció interna, sense utilitzar el sistema d'oposició. Accés a les places amb els
814 requisits de titulació i al lloc de feina.
- 815 -Potenciació de la carrera administrativa i supressió de la mobilitat geogràfica i
816 funcional, substituïda per concursos i trasllats.



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

819 • **Clàusula de subrogació:**

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

828

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

831

832

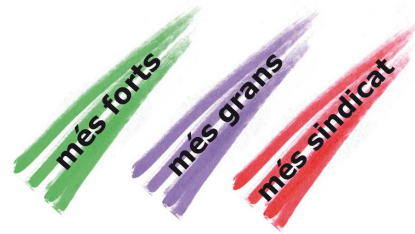
833 **1. L'EDUCACIÓ COM A EIX VERTEBRADOR**

834

835 L'accés a l'educació és un dret bàsic de caràcter universal, reconegut a la pròpia
836 declaració dels drets humans de 1948. Es tracta del millor instrument per a
837 construir una societat democràtica, justa, cohesionada, solidària i integradora.
838 L'educació ha d'esdevenir l'eix vertebrador sobre el qual se sostinguin les
839 inatencions de millora de la societat. D'aquesta manera es podrà potenciar
840 ciutadans més justos i responsables, capaços de gestionar les adversitats a les
841 quals els individus es trobin exposats, amb esperit crític, tot oferint els seus
842 coneixements adquirits en la seva etapa formativa.

843

844 Centrar els recursos humans i econòmics en millorar i optimitzar l'educació,
845 equival a eixamplar el ventall de garanties d'obtenir una societat amb persones
846 adaptades a les necessitats que, a mesura que avancen els temps, inexorablement
847 van canviant.

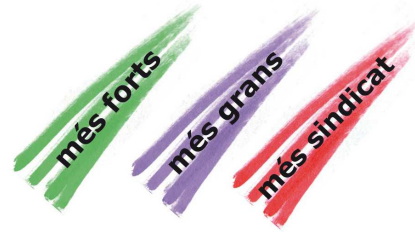


848
849 L'educació s'ha d'entendre des d'una perspectiva global, integradora que permeti a
850 cada individu el desenvolupament de les seves pròpies competències i capacitats.
851 Des d'aquesta perspectiva àmplia i en el marc d'aquesta educació integral de cada
852 alumne, l'educació no formal esdevé imprescindible. Ens referim de manera
853 específica a l'entorn dels centres com a espai educatiu, a les activitats
854 extraescolars, així com a l'educació en temps de lleure. Aquesta globalitat
855 d'educacions fa necessària que les administracions públiques proveeixi i financii
856 l'educació no formal, per no contribuir a la segregació escolar de l'alumnat amb
857 necessitat educatives específiques de caràcter socioeconòmic.

858
859 Des del punt de vista de l'estructuració del model de sistema educatiu, la USOC
860 sempre ha defensat la despolitització del servei d'educació. Malauradament,
861 després de dècades de contraposició binària de models, encara se segueix
862 utilitzant l'educació com a arma política ideològica. Entenem que essencialment,
863 les famílies tenen el dret a decidir el model o centre per a llurs fills, sense
864 condicionaments econòmics. L'any 2006 una majoria d'agents educatius i socials
865 vàrem signar el Pacte Nacional per l'Educació, que va servir de base, tres anys més
866 tard, per a la redacció de la Llei d'Educació de Catalunya, la LEC, com una norma
867 que permet la convivència del dret a l'educació, la llibertat d'ensenyament i el dret
868 a l'elecció de centre, per tant, un marc de llibertat educativa.

869
870 No podem deixar d'alertar sobre una qüestió fonamental: el finançament de
871 l'educació. De poc serveix fer projectes educatius si la inversió en educació no
872 s'incrementa. D'ençà l'any 2010 i fins el 2016, per imposició de les polítiques
873 d'austeritat, les AAPP van realitzar grans retallades pressupostàries que van
874 afectar al sistema educatiu. Ha passat gairebé una dècada i encara no s'han revertit
875 totes les retallades, especialment les salarials i de condicions de treball. La
876 impossibilitat política de pactar pressupostos a Catalunya i a Espanya, agreuja, any
877 rere any, la situació.

878



879 **Per tot el que s'ha esmentat, proposem:**

880

881 **1-** Instar als Governes a incrementar de forma notable, amb l'objectiu d'arribar
882 al 6% del PIB, la dotació pressupostària global del sistema educatiu, amb la
883 inclusió de l'educació no formal.

884

885 **2-** Cal desenvolupar íntegrament la Llei d'Educació de Catalunya, que una
886 dècada després de la seva aprovació pel parlament de Catalunya, encara
887 resten aspectes per a desenvolupar, tan importants com la disposició
888 addicional segona, referents a l'homologació de les condicions laborals i
889 retributives de tot el professorat del Servei d'Educació de Catalunya.

890

891 **3-** Cal fomentar l'educació per la convivència i la integració de les persones,
892 contrària a qualsevol tipus de discriminació de caràcter sexista, racista, etc.

893

894 **4-** Cal seguir potenciant, en el marc legal de la LEC, l'existència en igualtat de
895 drets i deures, de centres públics i centres d'iniciativa social o concertats.

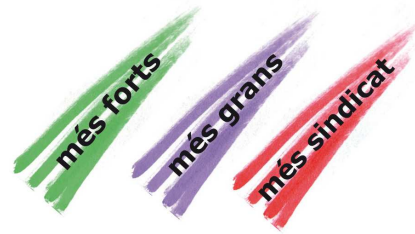
896

897 Cal seguir potenciant el sistema d'immersió lingüística a Catalunya, amb respecte i
898 harmonia amb les altres llengües - cooficials i també, en la mesura que sigui
899 possible, algunes de les presents en la societat catalana. El multilingüisme és una
900 realitat a les nostres escoles i instituts.

901 **2. LA SANITAT UNIVERSAL**

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

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



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

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

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

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

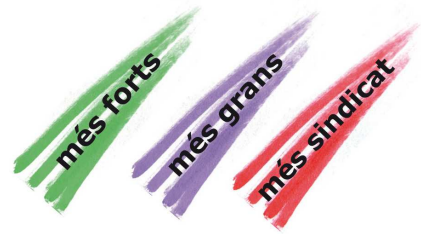
917 La sanitat ha de donar una resposta més eficient a les llistes d'espera quirúrgiques,
918 places d'assistència hospitalària, serveis d'urgència, proves diagnòstiques.

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

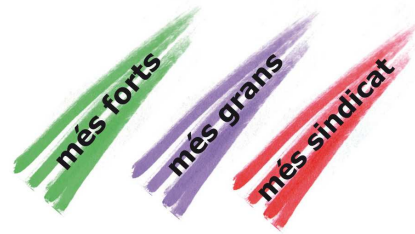
922 **Proposem:**

923 • Un sistema sanitari universal que garanteixi l'assistència i la promoció de la
924 salut.

925



- 926
- Que s'avanci i es concreti, al 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.
- 927
- 928
- 929
- 930
- Que s'inverteixi en infraestructures, en personal, en recerca i innovació.
- 931
- 932
- 933
- 934
- 935
- S'evitin els costos de les malalties professionals; que els accidents de treball no es derivin al sistema públic de salut.
- 936
- 937
- 938
- Es reforci l'atenció a les persones amb trastorns mentals i es doni suport a les seves famílies.
- 939
- 940
- 941
- Rebutjar el copagament de les medicacions, del transport sanitari, productes ortopèdics i pròtesis.
- 942
- 943
- Gestionar amb criteris mèdics les llistes d'espera.
- 944
- 945
- Invertir en prevenció de malalties tot elaborant programes de promoció de la salut a les escoles i als centres de treball.
- 946
- 947
- 948
- 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.
- 949
- 950
- 951
- 952
- Un accés a la formació continuada de qualitat dels i de les professionals de la sanitat.
- 953
- 954



- 955
- Integrar al sistema de salut especialitats com la psicologia, nutrició, 956 especialitats mèdiques que vetllin pels drets sexuals i reproductius, etc.

957

958

 - Establir un marc de qualificacions i de classificació professional que es 959 correspongui amb els avenços produïts al sector sanitari.

960

961

 - Treballar perquè en un futur es puguin integrar tots els col·lectius que el 962 Sistema de Salut necessita per donar una atenció integral a la ciutadania.

963

964

 - Eliminar els contractes precaris, interins i eventuais.

965
966
967
968

3. SERVEIS PÚBLICS DE QUALITAT

970

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

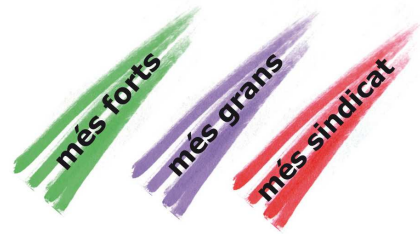
976

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

980

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

984



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

988

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

992

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

997

998 En aquests moments s'està tramitant una de les lleis més importants dels
999 últims anys, La llei de contractes de serveis a les persones, batejada
1000 popularment com la llei Aragonès. Aquesta llei pot acabar obrint la porta a
1001 l'externalització de serveis que haurien de prestar directament l'Administració.

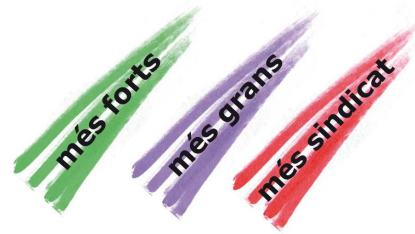
1002

1003 Es tem que s'acabin externalitzant serveis socials –casals de gent gran, atenció
1004 domiciliària a la gent gran, suport domèstic i els assistents personals,
1005 programes de mediació en l'àmbit penal i serveis comunitaris o de cohesió
1006 social etc.- i de salut –hospitals de dia per a persones amb discapacitat,
1007 recursos a residències, centres de dia, etc.-

1008

1009 Aquest projecte de llei, prohibeix la subhasta i elimina les contractacions
1010 basades en els preus, es vol que allò que prevalgui siguin criteris de qualitat,
1011 continuïtat, accessibilitat, etc També es preveu que els operadors econòmics
1012 estiguin subjectes als principis de transparència i d'igualtat de tracte.

1013



1014 Però hi ha moltes preguntes que a hores d'ara no han obtingut resposta. Com es
1015 garantirà les ràtios d'usuaris?; es tindrà en compte a l'hora de la licitació
1016 factors com: l'experiència i la qualificació dels equips, la continuïtat, la qualitat
1017 de l'ocupació, la formació continua de les persones treballadores, les
1018 condicions laborals, d'igualtat d'oportunitats, de salut laboral, drets sindicals,
1019 etc.

1020

1021 Creiem que encara hi ha massa interrogants i que cal treballar més en la
1022 direcció de garantir drets de les persones treballadores i dels usuaris. I
1023 sobretot, que quedi molt clar en l'articulat de la llei que aquesta no serveixi per
1024 obrir més portes en un futur a l'externalització de serveis públics a qualsevol
1025 preu.

1026

1027 **Proposem:**

1028

1029 • Aturar les privatitzacions i la venda d'empreses públiques.

1030

1031 • Recuperar el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores del sector
1032 públic.

1033

1034 • Adquirir compromisos o pactes per a garantir uns serveis públics de
1035 qualitat i gratuïts gestionats directament per l'administració.

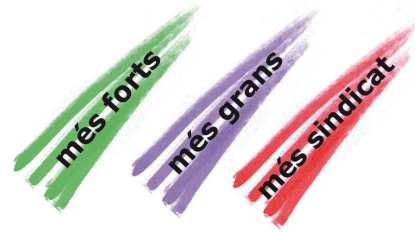
1036

1037 • Aturar la llei Aragonès fins que no es resolguin tots els interrogants que
1038 planteja.

1039

1040 • Desenvolupar polítiques efectives contra el frau fiscal.

1041



- 1042 • Reformar la fiscalitat. Cal que les grans fortunes i les empreses amb
1043 substanciosos beneficis, contribueixin amb més quantia al sosteniment dels
1044 serveis públics essencials.
- 1045
- 1046 • Controlar l'efectiu de les despeses. Els diners públics s'han d'administrar tot
1047 afavorint criteris socials i democràtics.
- 1048
- 1049 • Pressionar a les administracions públiques para que compleixin con els
1050 terminis de pago de las factures ja que en Catalunya un % molt important la
1051 deute es amb Pimecs.
- 1052

1053 4. UN SISTEMA PÚBLIC DE PENSIONS DIGNES I SOLIDÀRIES.

1054

1055 La convivència social es fonamenta en un sistema públic de seguretat i protecció
1056 social de repartiment solidari que fa que la nostra societat sigui més justa.

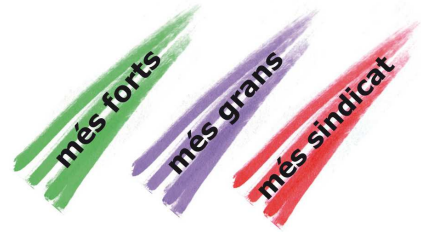
1057

1058 La deficient gestió econòmica que ha tingut com a conseqüència la pèrdua de llocs
1059 de treball, ha posat en risc el sistema de pensions. El que s'ha fet és retallar allà on
1060 és més fàcil fer-ho: les pensions. S'ha fet ulls clucs al problema a llarg termini;
1061 aquest problema no és el del pagament de les pensions, sinó la manca de
1062 polítiques que fomentin el creixement econòmic i l'ocupació. La conciliació de la
1063 vida laboral amb la familiar, pot contribuir a l'equilibri demogràfic. Tanmateix cal
1064 adoptar les mesures que controlin les despeses innecessàries, el frau i la corrupció.

1065

1066 Els polítics no volen veure que les persones jubilades sense recursos no poden
1067 contribuir al creixement econòmic i acabaran sent una despesa més.

1068



1069 L'augment de l'edat legal de jubilació als 67 anys i l'increment de 15 a 25 anys del
1070 període de còmput per al càlcul del valor de la pensió està contribuint a una
1071 reducció del valor de les pensions.

1072

1073 Cal assegurar la sostenibilitat del sistema de pensions perquè els futurs
1074 pensionistes gaudeixin d'un nivell de vida que els permeti viure dignament,
1075 sentint-se part activa de la societat.

1076

1077 El desafiament demogràfic només ha de servir per posar mesures quan abans
1078 millor per defensar el sistema públic de pensions.

1079

1080 **Proposem:**

1081 • Mantenir els 65 anys la edat legal de jubilació amb dret al 100% de la
1082 pensió com a mesura per combatre la desocupació.

1083

1084 • Garantir per llei el manteniment del poder adquisitiu dels pensionistes.

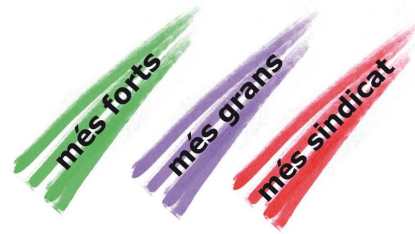
1085

1086 • Incrementar les aportacions dels excedents de la Seguretat Social, al seu
1087 fons de reserva, sense que aquestes puguin ser destinades a d'altres
1088 finalitats.

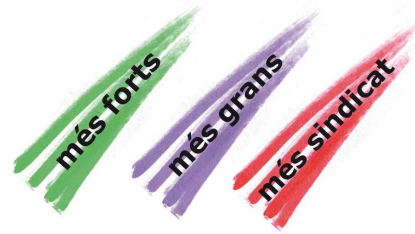
1089

1090 • Mantenir el període de càlcul de les pensions en els darrers 15 anys, atès
1091 que aquest és, en principi, el període de màxima cotització o bé, calcular les
1092 pensions a partir dels períodes de màxima cotització.

1093



- 1094
- 1095
- 1096
- 1097
- 1098
- 1099
- 1100
- 1101
- 1102
- 1103
- 1104
- 1105
- 1106
- 1107
- 1108
- 1109
- 1110
- 1111
- 1112
- 1113
- 1114
- 1115
- 1116
- 1117
- 1118
- 1119
- 1120
- 1121
- 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.
 - 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



1122 demogràfic tot aplicant mesures que controlin les despeses innecessàries, el
1123 frau i la corrupció.

1124

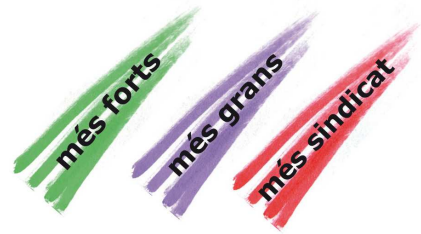
1125 **5. ATURATS**

1126 Estar en situació d'atur i no trobar feina té greus conseqüències; una d'elles és
1127 caure en la pobresa, en la desesperació i, finalment, en l'exclusió social. Això afecta
1128 especialment a les persones de més de 50 anys que han perdut la feina.

1129 En el cas del jovent, veiem que els que tenen possibilitat marxen a treballar fora de
1130 Catalunya, d'altres accepten feines poc qualificades, i que poc o res els aporta a la
1131 seva preparació inicial. No podem permetre que marxin les persones més
1132 preparades. Tampoc que nois i noies amb carreres universitàries ocupin llocs de
1133 treball per als quals no és necessària una formació qualificada tot desplaçant
1134 l'oportunitat de treball d'aquelles persones que tenen menys formació acadèmica.

1135 El món del treball ha de ser més àgil a l'hora d'incorporar novament a tots aquells i
1136 aquelles treballadores que han perdut la feina i, sobretot, marcar prioritats. No pot
1137 ser que la persona que es troba en situació d'atur, vegi com si li exhaureix el temps
1138 de la prestació i res no canvia. En aquest sentit, el Servei d'Ocupació hauria de
1139 disposar de més mitjans per donar suport i ajudar a redefinir el currículum de la
1140 persona que ha perdut la feina, tot complementant-lo amb la formació necessària
1141 per reincorporar els aturats al món del treball.

1142 Insistim, cal dissenyar polítiques que generin ocupació i cancel·lar aquelles que
1143 han fomentat els acomiadaments i la precarietat laboral, tot reduït els drets dels
1144 treballadors i treballadores mitjançant la Negociació Col·lectiva. Parlem clar: cal
1145 derogar el RDLL 3/2012.



1146 **Proposem:**

1147 • Derogar el RDLL 3/2012 (reforma laboral)

1148

1149 • Dotar el Servei Català d'Ocupació dels mitjans necessaris, tècnics i humans,
1150 perquè puguin garantir el seguiment, l'orientació i la incorporació a la feina
1151 d'aquells treballadors i treballadores en situació d'atur.

1152

1153 • Recuperar la gestió pública de la contractació per part del Servei Català
1154 d'Ocupació.

1155

1156 • Prohibir les hores extres obligatòries i les que sobrepassin les establertes
1157 en l'Estatut dels Treballadors.

1158

1159 • Estudiar la possibilitat de reduir la jornada laboral en aquells períodes en
1160 els quals la dimensió i la durada de l'atur pot posar en situació de risc la
1161 societat.

1162

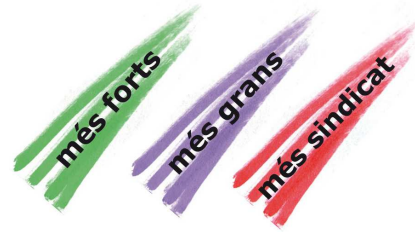
1163 • Establir una renda garantida. Totes aquelles persones que es troben en
1164 situació de pobresa, han de poder atendre les necessitats bàsiques amb
1165 dignitat, fins que puguin sortir-se'n.

1166

1167 **6. DRET A L'HABITATGE**

1168 Tot i que les lleis ens atorguen el dret a un habitatge digne, es continua defensant
1169 els interessos d'especuladors i d'especuladores immobiliàries; també dels bancs.

1170 Això ens ha portat a una situació insostenible.



1171 Els preus dels habitatges es van inflar, tot provocant que molts treballadors i
1172 treballadores signessin hipoteques inassolibles, encoratjats pels bancs. En arribar
1173 la crisi i l'atur, van començar els primers desnonaments i, finalment, la ciutadania
1174 es va organitzar en plataformes per tal d'impedir-ne les execucions massives per
1175 impagament de les quotes de les hipoteques.

1176 La USOC ha denunciat al costat de les plataformes ciutadanes la injustícia que
1177 representa el rescat de les entitats bancàries, sovint, per mala gestió. Sí, però, no
1178 s'han previst ajuts per a les famílies que s'han quedat sense feina i no poden pagar
1179 la hipoteca.

1180 Especular amb l'habitatge suposa una mesquinesa. Actualment hi ha entitats
1181 financeres i empreses immobiliàries que estan retenint el seu stock d'habitatges
1182 per fer-hi pujar els preus. Ara l'especulació també ha arribat al lloguer. Els
1183 increments dels lloguer, un cop acabat el contracte, són tan abusius que els
1184 llogaters són expulsats sense mirament.

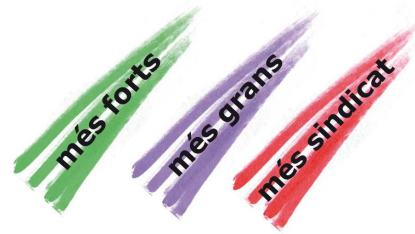
1185 S'han deixat de construir habitatges de protecció i hi ha pocs de lloguer social.
1186 Aquesta premissa demostra el poc interès dels polítics per oferir solucions als
1187 ciutadans i a les ciutadanes.

1188 **Proposem:**

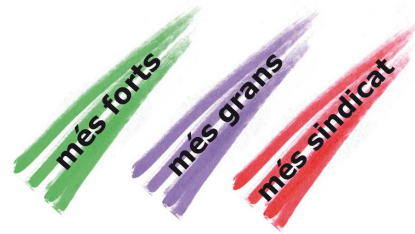
1189 • Unes polítiques més socials pel que fa a l'accés a l'habitatge que ofereixin
1190 una especial protecció a les persones amb risc d'exclusió social i als joves
1191 que vulguin accedir a un primer habitatge.

1192

1193 • Que les administracions posin a disposició de cooperatives i entitats socials
1194 sòl assequible per construir habitatge protegit de compra i de lloguer.



- 1195
- 1196 • Estabilitat i major duració dels contractes de lloguer tot oferint seguretat
- 1197 jurídica als propietaris que lliurin els pisos en lloguer.
- 1198
- 1199 • Que els increments dels lloguers estiguin sotmesos a criteris objectius com
- 1200 ara l'IPC.
- 1201
- 1202 • Acabar amb les fiances abusives que només posen traves al jovent.
- 1203
- 1204 • Establir un índex de preus de lloguer com ja s'ha fet en altres països.
- 1205
- 1206 • Penalitzar amb mesures fiscals i tributàries l'estok de pisos buits i el de sòls
- 1207 edificables on no es construeix.
- 1208
- 1209 • La flexibilitat en la renegociació de crèdits hipotecaris per tal d'evitar
- 1210 desnonaments.
- 1211
- 1212 • La dació en pagament en casos de crèdits hipotecaris inassolibles quan les
- 1213 causes objectives no siguin imputables al prestatari.
- 1214
- 1215 • El lloguer de caràcter social per un temps a convenir suficient per trobar
- 1216 una solució a una situació d'emergència.
- 1217
- 1218 • Prohibir el desnonament de les famílies o persones per impagament del
- 1219 lloguer o la hipoteca en cas de trobar-se en situació d'atur, amb ingressos
- 1220 inferiors a l'Indicador de suficiència de renda.
- 1221
- 1222 • Creació d'un parc públic d'habitatges de lloguer amb els pisos buits que
- 1223 tenen en stock les entitats bancàries que s'hagin hagut de rescatar.



1224

1225

7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

1226

1227

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.

1228

1229

1230

1231

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...

1232

1233

1234

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...

1235

1236

1237

1238

1239

1240

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.

1241

1242

1243

1244

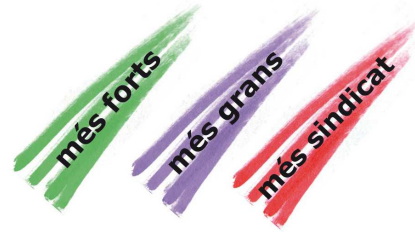
1245

1246

1247

Les conseqüències són molt negatives per qui assumeix aquesta doble responsabilitat: la jornada laboral i la domèstica, comporta sovint una renúncia

1248



1249 al desenvolupament professional, abandonament del mercat de treball i
1250 problemes davant altres tipus d'activitats, com la participació en la vida política,
1251 sindical, econòmica, social i cultural.

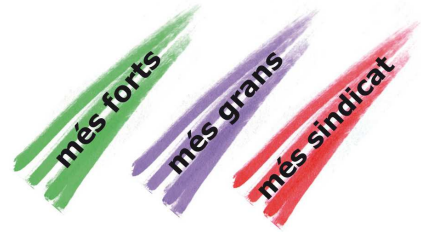
1252 **Proposem:**

1253 • Calen polítiques que resolguin els problemes de compatibilitat de les
1254 responsabilitats familiars i de l'exercici de les activitats laborals i
1255 professionals, tot eliminant obstacles que encara persisteixen. Cal
1256 fomentar una nova cultura de coresponsabilitat i una major participació
1257 en l'exercici de les tasques per part de tots els integrants de la unitat
1258 familiar.

1259
1260 • Promoure i potenciar mesures que facilitin la conciliació familiar,
1261 contribueix a facilitar la vida personal i familiar. Aquestes mesures es
1262 reinverteixen de forma directa i proporcional, en una major i millor
1263 productivitat laboral.

1264
1265 • A través de la negociació col·lectiva i una necessària reforma normativa,
1266 hem d'aconseguir una flexibilització laboral i d'horaris adaptada a les
1267 necessitats dels treballadors i de les treballadores, en matèria de
1268 conciliació de la vida laboral, familiar i personal. El fet de valorar
1269 l'assoliment d'objectius a la feina, ha d'estar per sobre del fet de complir
1270 amb l'horari laboral. El RD llei 6/2019 ha obert les portes a que les
1271 persones treballadores puguin adaptar la durada i la distribució de la
1272 jornada de treball. Cal veure com es desenvolupa, però l'eina ja la tenim.

1273
1274 • Es fa necessari el fet d'establir clàusules d'acció positiva i de potenciar la
1275 formació professional contínua inicial, la qual facilitarà la incorporació



1276 de la dona en aquells sectors en què es troba en minoria, tot
1277 implementant programes específics de formació com a via per a la seva
1278 reincorporació a la vida laboral, després dels permisos o excedències
1279 maternals o paternals.

1280

1281 • Es fa imprescindible que les empreses col·laborin i es promogui el fet
1282 que els homes utilitzin els permisos i beneficis que se'n deriven de les
1283 mesures de conciliació. Entre tots i totes contribuïrem a construir una
1284 societat més justa.

1285

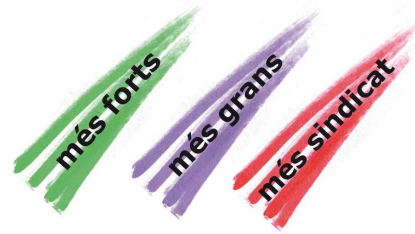
1286 **8. DEPENDÈNCIA**

1287 Les persones grans que han conclòs la vida laboral tenen dret a una vellesa
1288 digna. Per aquest motiu, és important que tinguin unes pensions suficients i
1289 uns serveis socials que ajudin a les persones dependents.

1290 Es pateix un progressiu envelliment de la població que, alhora, té unes
1291 expectatives de vida que superen els 80 anys, la qual cosa implica un important
1292 nivell de dependència que requereix d'especialistes.

1293 Les famílies, i concretament les dones, assumeixen l'atenció d'aquestes
1294 persones dependents; per aquest motiu han de renunciar sovint a la seva
1295 carrera professional i de vegades incorporar-se a feines poc retribuïdes.

1296 La Llei per a l'autonomia personal i l'atenció de les persones en situació de
1297 dependència L1 39/2006, va suposar un gran avenç, però les errades de
1298 previsió en quan al finançament, han fet que l'aplicació de la llei no doni una
1299 resposta adequada a tots aquells casos que ho necessiten.



1300 Malgrat tot, no es disposa dels recursos per fer efectiu el dret que emana de la
1301 llei. Per tant, les famílies amb persones grans o dependents, es troben amb
1302 molts obstacles, fins al punt que una gran majoria de dones, acaben assumint la
1303 cura d'aquestes persones grans o dependents.

1304 **Proposem:**

1305 • Un consens polític per tal d'impulsar la llei i dotar-la del finançament
1306 necessari.

1307

1308 • El compromís del govern per garantir la formació i l'acreditació dels
1309 professionals del sector.

1310

1311 • L'agilització dels tràmits pel reconeixement del grau de dependència.

1312

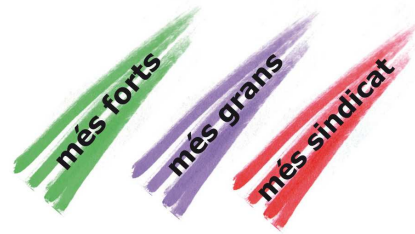
1313 • La prioritització en l'assignació d'ajuts a aquelles famílies que tenen
1314 menys recursos.

1315

1316 **9. ELS NOUVINGUTS I LES NOUVINGUDES.**

1317 Els moviments migratoris constitueixen un fenomen de dimensió internacional
1318 que té molt a veure amb l'ordre econòmic mundial. Homes i dones de països
1319 empobrits o en guerra fugen per tenir un futur digne, o bé perquè perilla la seva
1320 vida.

1321 A la USOC ja fa anys que treballem amb col·lectius de nouvinguts per tal d'ajudar-
1322 los a integrar-se a la societat, al món del treball i a la nostra organització com a
1323 afiliats, afiliades, delegats, delegades i dirigents.

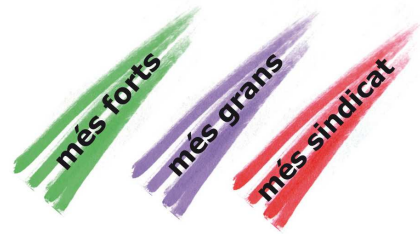


1324 A Europa i a Catalunya, amb poblacions cada cop més envellides, necessitem dels
1325 nouvinguts i nouvingudes. Cal preparar-nos plegats per afrontar el futur i totes les
1326 dificultats que se'n derivin. Per aquest motiu es fa imprescindible el fet de treballar
1327 més i millor en la integració d'aquests treballadors i treballadores a les empreses i
1328 a la societat, transmetre'ls els nostres valors culturals i acceptar els seus, sense que
1329 entrin en contradicció. Cal evitar que se sentin refusats i refusades, ja que això
1330 només incrementaria les diferències i alimentaria el fet que només es relacionessin
1331 entre ells i elles. Possiblement el col·lectiu de dones seria el més afectat.

1332 La lluita de la dona per conquerir els seus drets és molt recent i es limita a
1333 determinats països. Hi ha cultures occidentals i no occidentals on, encara, no es
1334 reconeixen els drets de les dones. Quan es margina un col·lectiu per aspectes
1335 culturals o religiosos les dones solen ser les més afectades. Aquest col·lectiu te
1336 tendència a patir situacions de discriminació. La cultura sols es pot transmetre
1337 mitjançant la convivència, mai amb la imposició.

1338 Per tant, hem de seguir treballant per tal de superar tots els obstacles que
1339 sorgeixin en el camí de la convivència. Al llarg del trajecte, els sindicats en general,
1340 i particularment la USOC, poden ajudar els treballadors i treballadores
1341 nouvingudes a integrar-se en el món del treball a través de les seccions sindicals, a
1342 aprofundir en el coneixement de l'idioma a aquelles persones que no el dominin,
1343 tot oferint-los un espai de participació i donant suport a totes aquelles dones que
1344 necessiten assessorament, especialment a aquelles dones que hagin estat víctimes
1345 de violència de gènere.

1346 Cap home o dona que arriba al nostre país fugint de guerres o de la fam s'imagina
1347 que en arribar l'internaran a un Centre d'Internament d'Estrangers, CIE's. Són
1348 nombroses les denúncies per violació dels drets humans en els CIE's.



1349 Recentment l'arribada massiva de menors no acompanyats ha desfermat actes
1350 xenòfobs i racistes atïats per l'extrema dreta. Aquests menors, parlem de nois i
1351 noies de menys de 18 anys, tenen unes necessitats d'acollida molt superiors a la de
1352 les persones adultes. Són febles. Cal escolaritzar-los, acompanyar-los en el seu
1353 procés d'integració en el món del treball.

1354 **Proposem:**

1355 • S'impulsi la formació d'homes i dones perquè es puguin integrar amb més
1356 facilitat al món del treball.

1357 • S'agilitzin els tràmits per a obtenir la convalidació dels estudis que han
1358 realitzat en els seus països.

1359 • Treballar la convivència en totes les vessants: el món del treball, el sindical,
1360 i l'associatiu.

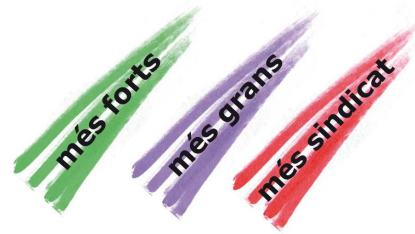
1361 • Treballar amb les dones immigrants programes d'integració, tot començant
1362 pel més elemental, el coneixement de la llengua.

1363 • Demanar a les administracions més compromís amb la immigració. Cal que
1364 es lliurin més recursos econòmics a entitats que, com la USOC, ajuden a
1365 fomentar tots els àmbits d'integració.

1366

1367 • Tancament dels CIE, allí s'hi tanquen persones que no han comés cap
1368 delicte.

1369



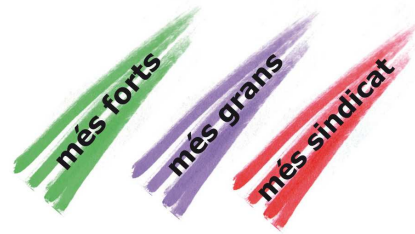
1370 **10. IGUALTAT**

1371 L'any 2007 és va aprovar una Llei que va ser pionera en el món en matèria
1372 d'igualtat: La Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat d'homes i dones. L'aplicació de
1373 la llei ha estat lenta i no sempre s'han aconseguit els resultats esperats. No obstant
1374 això, s'ha avançat lleument, en matèria d'igualtat d'homes i dones. Amb l'aprovació
1375 del RD llei 6/2019, les empreses de més de 50 persones treballadores hauran
1376 d'elaborar un Pla d'Igualtat amb la participació de la representació legal de les
1377 persones treballadores. És una bona notícia.

1378 Fins ara moltes empreses entregaven a la representació legal dels treballadors els
1379 Pla d'Igualtat elaborat per una empresa externa. Ara això no serà possible, ja que
1380 els delegats i delegades estaran des del moment inicial, en l'elaboració del
1381 diagnòstic.

1382 La llei també preveu que les matèries que s'hauran d'analitzar són:

- 1383 a) Procés de selecció i contractació.
- 1384 b) Classificació professional.
- 1385 c) Formació.
- 1386 d) Promoció professional.
- 1387 e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- 1388 f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 1389 g) Infrarepresentació femenina.
- 1390 h) Retribució.
- 1391 i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



1392 L'elaboració del diagnòstic s'haurà de fer en el si de la Comissió Negociadora del
1393 Pla d'Igualtat. La llei obliga a les empreses a facilitar totes les dades i la informació
1394 necessària per elaborar-lo.

1395 També es crea un Registre de Plans d'Igualtat i les empreses estaran obligades a
1396 enregistrar-los.

1397 Ara hem d'estar atents en el desplegament reglamentari que preveu el RD llei.

1398 Pel que fa a la violència masclista en l'àmbit laboral hem de ser contundents:
1399 qualsevol treballadora víctima d'assetjament sexual o bé d'assetjament per raó de
1400 sexe ha de trobar el suport de tots i totes les delegades de la USOC i disposar de
1401 tota l'estructura del sindicat, per tal d'actuar amb contundència.

1402 **Proposem:**

1403 • Que es derogui el RD 3/2012 i especialment aquells articles que suposen un
1404 retrocés en el camí cap a la igualtat.

1405

1406 • Que s'apliquin bonificacions al 100% en les quotes a la Seguretat Social en
1407 la contractació de treballadores afectades per la violència de gènere.

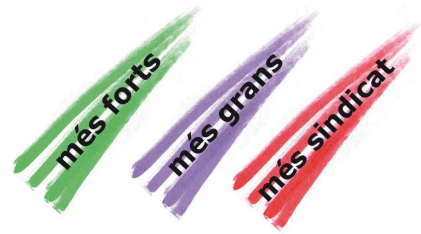
1408

1409 • Que es garanteixi el compliment de la Llei d'Igualtat.

1410

1411 • Seguir promovent la igualtat en la Negociació Col·lectiva (veure l'apartat
1412 corresponent).

1413



1414 • Treballar a les escoles la igualtat com a eix transversal. La formació
1415 continuada i la informació són les millors eines per lluitar contra les
1416 desigualtats.

1417

1418 • Impulsar que la reforma horària s'impulsi a través del Pacte Nacional per a
1419 la Reforma Horària.

1420

1421 • Avançar en la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cura dels
1422 infants i de les persones en situació de dependència.

1423

1424 • Impulsar el nomenament de la delegada o del delegat d'igualtat a les
1425 empreses de més de 50 treballadors.

1426

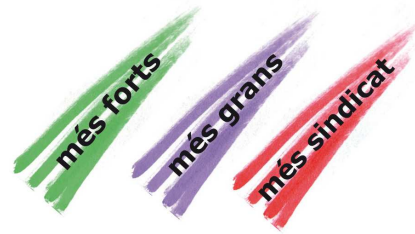
1427

1428 **11. ACCÉS AL TREBALL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT**

1429 El 13 de desembre de 2006 es va signar a Nova York la Convenció sobre els Drets
1430 de les Persones amb Discapacitat. L'Estat Espanyol la va signar el 30 de març de
1431 2007.

1432 La Convenció sobre els drets de les persones amb discapacitat, recull els drets
1433 humans i les llibertats fonamentals d'aquestes persones. Es basa amb la Declaració
1434 dels Drets Humans, la qual reconeix que totes les persones tenen els mateixos
1435 drets, sense distinció de cap mena.

1436 Els homes i les dones que presenten discapacitat física, mental, intel·lectual o
1437 sensorial, troben un gran nombre de dificultats per participar en la societat. A
1438 causa d'actituds discriminatòries i barreres físiques, les persones amb discapacitat
1439 no gaudeixen d'igualtat de condicions respecte la resta de ciutadans i ciutadanes. A



1440 les escoles ja fa anys que s'està treballant en programes d'integració de nens i
1441 nenes amb discapacitat física i mental. Resulta fàcil veure a les aules nens i nenes
1442 amb necessitats educatives especials rebent el suport per part dels mestres i dels
1443 educadors que a l'aula treballen la inclusió amb la resta de la classe i garanteixen
1444 la seva formació. Amb el temps s'ha vist que l'educació inclusiva facilita
1445 l'aprenentatge de les habilitats socials necessàries per integrar-se en la societat.

1446 Tot i que en l'educació s'està avançant força, quan aquests nois i noies surten de
1447 l'escola, volen incorporar-se al món del treball. Cal però dotar dels recursos
1448 necessaris. La primera dificultat que es troben, és que, pel fet de patir una
1449 discapacitat, les empreses els rebutgen i no poden ni tan sols triar lliurement la
1450 feina. Han d'acceptar aquells llocs de treball que les empreses han determinat.

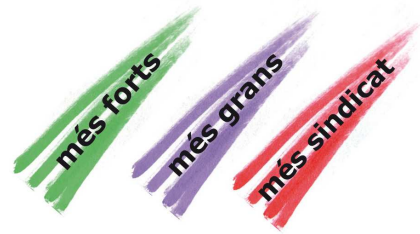
1451 Les empreses no estan complint amb la quota de reserva en la contractació
1452 d'homes i dones amb discapacitat. Les que ho fan, dissenyen els llocs de treball, en
1453 lloc de contractar un home o una dona amb discapacitat i fer-ne una adaptació
1454 adequada.

1455 La societat encara ha d'avançar en aquest terreny. Mentre es va produint el canvi,
1456 els delegats i les delegades poden anar fent una tasca molt valuosa a les empreses
1457 per tal d'ajudar a aquest col·lectiu d'homes i dones.

1458 **Proposem:**

1459 • Que l'administració posi en pràctica programes que desenvolupin els
1460 articles de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

1461 • Denunciar qualsevol discriminació que es visualitzi a les empreses.



- 1462
- Realitzar campanyes de sensibilització social en l'àmbit laboral.
- 1463
- El compliment efectiu de les quotes de reserva per part de l'Autoritat Laboral.
- 1464

- 1465
- Que es financin adequadament les polítiques d'integració.

1466

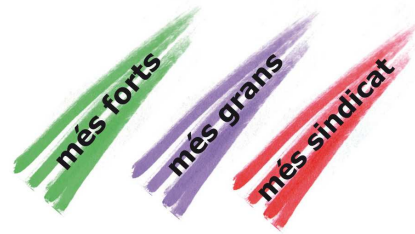
1467 **12. EL CANVI CLIMÀTIC.**

1468 La societat civil comença a tenir consciència que hem de fer quelcom per evitar que
1469 s'arribi a un punt en què el canvi climàtic sigui irreversible. S'estan veient els
1470 impactes d'aquest inici de canvi amb les sequeres, inundacions i incendis forestals.
1471 Hi ha llocs del planeta on la manca d'aigua està generant moviments migratoris i
1472 conflictes; d'altres llocs on l'augment del nivell del mar està fent impracticable
1473 l'agricultura.

1474 Els científics en temes ambientals s'han posat d'acord, tot acceptant que la
1475 principal causa d'aquest canvi és l'activitat humana, pel que fa a l'ús de
1476 combustibles fòssils i de l'emissió de gasos d'efecte hivernacle.

1477 Per tant, hem d'apostar per un model energètic que fomenti la producció d'energia
1478 a partir d'energies renovables i afavoreixi la investigació per fer-la més eficient i
1479 econòmica.

1480 A Catalunya tenim un seriós problema a les grans ciutats pel que fa a la qualitat de
1481 l'aire, en gran part deguda a les emissions que es produeixen en cremar
1482 combustibles fòssils. Òxids de nitrogen i partícules sòlides queden en suspensió a



1483 l'aire; quan són inhalades, poden provocar malalties respiratòries. També en
1484 cremar combustibles fòssils, s'emet diòxid de carboni, un gas que es considera el
1485 principal responsable de l'escalfament global.

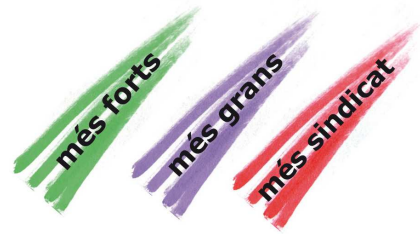
1486 L'any 2010 es va signar l'Estratègia per al desenvolupament sostenible de
1487 Catalunya -la USOC la va signar i subscriure-, on es fixen les línies i els objectius
1488 estratègics, fins el 2026, per a una economia que minimitzi el consum d'energies
1489 no renovables. Considerem que és necessari que es segueixi el full de ruta de
1490 l'Estratègia i s'aposti per una economia més justa, neta i sostenible.

1491 En el món del treball hi ha molta feina a fer: canviar el model de producció actual
1492 per un de més just, net i sostenible, que redueixi l'emissió de gasos d'efecte
1493 hivernacle i minimitzi la producció de residus. El model ha de passar per fomentar
1494 la producció energètica a partir de les energies renovables.

1495 Un altre canvi que cal introduir a les empreses té a veure amb la mobilitat dels
1496 treballadors i les treballadores. Les empreses i els ajuntaments han de preveure
1497 que el transport públic arribi als polígons industrials per tal de reduir l'impacte
1498 ambiental que suposa l'ús del cotxe particular i el malbaratament d'energia que
1499 comporta l'ús individual del vehicle.

1500 A Catalunya la manca d'inversions per part del govern central en infraestructures
1501 ferroviàries, xarxa vial, etc., fa que encara s'agregui més el problema de la mobilitat
1502 i alhora el de la contaminació.

1503 La societat ha de preservar els béns bàsics de consum com ara l'aigua, la fauna i
1504 flora marina i terrestre, la ramaderia, l'agricultura, i la protecció del sòl i el subsòl.
1505 Tots aquests béns de consum corren un gran risc de ser sobreexplotats i per tant
1506 requereixen de polítiques que evitin la sobreexplotació.



1507 **Proposem:**

1508 • Seguir treballant amb les línies fixades a l'Estratègia per al
1509 Desenvolupament Sostenible de Catalunya.

1510

1511 • Potenciar la producció d'energies renovables i conscienciar la població per
1512 fer-ne un ús responsable.

1513

1514 • Planificar els accessos als centres de treball tot prioritant el transport
1515 públic.

1516

1517 • Elaborar polítiques que defensin els béns de consum bàsics, que assegurin
1518 l'accés a l'aigua potable, i protegeixin l'ecosistema terrestre.

1519

1520 **+FORTS, +GRANS, +SINDICAT AMB LES NOSTRES SENYES D'IDENTITAT**

1521

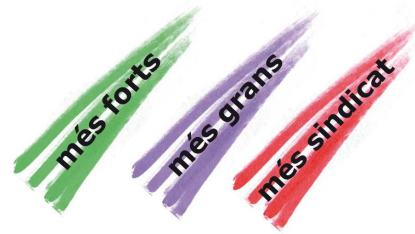
1522 **LES NOSTRES SENYES D'IDENTITAT**

1523

1524 • **L'autonomia sindical**

1525 A la USOC defensem un sindicalisme independent dels partits polítics, dels
1526 governs i de les organitzacions empresarials. Aquest model té les seves arrels en la
1527 Carta Fundacional, signada l'any 1961, i ha de continuar sent l'eix vertebrador del
1528 nostre treball sindical.

1529 Practiquem un sindicalisme humanista, plural, solidari, democràtic i amb vocació
1530 internacional i ens agradaria que el nostre model travessés les fronteres i
1531 contribuís a construir països més igualitaris, lliures i justos.



1532 En aquest 13è congrés, la USOC reivindica una vegada més l'Autonomia Sindical
1533 que ens permet aprovar o qüestionar la feina feta pels polítics i les institucions, en
1534 funció dels valors que defensen i de les conseqüències que tindrà per als
1535 treballadors i per a les treballadores i la societat.

1536 La USOC respon als interessos dels treballadors i de les treballadores.

1537 • **La llibertat, la democràcia i la justícia social**

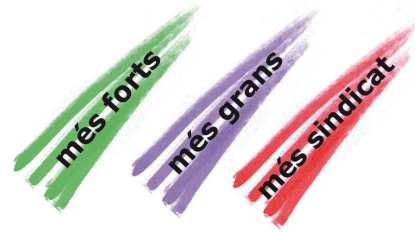
1538 La llibertat, la democràcia i la justícia social només són possibles quan el sistema
1539 garanteix el dret al treball digne i lluita per eradicar les discriminacions i
1540 exclusions socials.

1541 Vivim en un moment en què les polítiques estan generant desigualtats
1542 econòmiques i socials. La pobresa està creixent com mai, mentre que les grans
1543 fortunes dupliquen o tripliquen la seva riquesa. Per aquets motiu, avui, més que
1544 mai, la USOC renova el seu compromís històric de lluitar per una societat en la qual
1545 les llibertats sindicals i polítiques i els instruments de creixement econòmic i
1546 social, estiguin al servei de la igualtat, la justícia social i la solidaritat.

1547 • **Militància solidària**

1548 La solidaritat és un valor que mou les persones a intentar compensar les injustícies
1549 socials per ajudar a aquells que més ho necessiten.

1550 Els treballadors i les treballadores són, per a la USOC, el centre de la nostra
1551 activitat sindical. Amb l'acció en les empreses i la participació en espais socials
1552 volem construir una societat més justa, més igualitària, més democràtica i més
1553 lliure.



1554 Amb l'acció sindical, i en concret amb l'ajut de la Negociació Col·lectiva, podem
1555 aconseguir millores per als col·lectius desprotegits i potenciar la solidaritat
1556 implicant a afiliats i afiliades a treballar per ajudar a homes i dones vulnerables en
1557 risc d'exclusió social.

1558 Per a l'acció sindical, necessitem de militants. La militància dels dirigents,
1559 alliberats i alliberades i personal contractat, ha de ser l'eix vertebrador de la feina
1560 sindical.

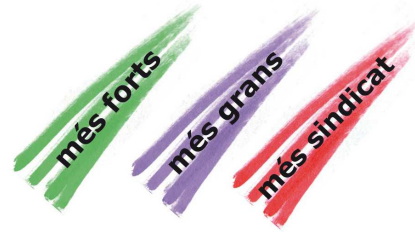
1561 Militar no és només estar afiliat i col·laborar. La militància l'hem d'entendre com
1562 un principi de solidaritat i cooperació amb les necessitats de l'organització per
1563 aconseguir que el nostre projecte sindical arribi al major nombre de treballadors i
1564 treballadores.

1565 Militància és posar a disposició dels afiliats i les afiliades el nostre temps de treball
1566 i d'hores sindicals. L'ús que fem del temps ens dona prestigi i reconeixement
1567 davant dels treballadors i les treballadores.

1568 Estem entrant en empreses noves i creixent en afiliats i afiliades, delegats i
1569 delegades, per la qual cosa és del tot imprescindible que entre tots i totes pensem i
1570 elaborem un codi ètic, amb el compromís de desenvolupar-lo en un reglament, que
1571 reguli l'ús i l'exercici de les tasques sindicals i del temps, sota principis de
1572 solidaritat i cooperació.

1573 Però la solidaritat dels afiliats i afiliades i militants del sindicat, segueix amb
1574 SOTERMUN. A SOTERMUN, els nostres afiliats i afiliades poden expressar la
1575 solidaritat col·laborant en projectes que es desenvolupin a països empobrits.

1576 SOTERMUN dona suport i forma als militants d'organitzacions socials i sindicals
1577 perquè puguin desenvolupar els projectes cooperatius i millorar l'educació, la



1578 salut, l'habitatge, l'ocupació i contribuir a la justa distribució de les riqueses a
1579 països pobres o bé mal gestionats.

1580 Hem d'aconseguir que arribi a tots els afiliats i afiliades la feina que s'està fent a
1581 SOTERMUN, perquè s'hi afiliïn i participin dels avenços que s'estan aconseguint
1582 en països sense recursos, amb les seves aportacions solidàries.

1583 • **L'acció internacional**

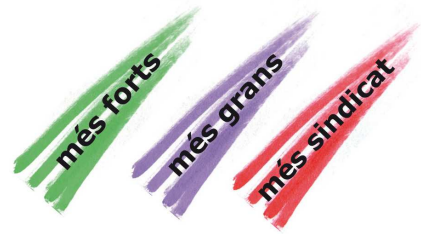
1584 La globalització, que en un principi era un terme que s'utilitzava per imaginar un
1585 món constituït per un únic ordre social i natural, ha acabat servint per
1586 implementar polítiques neoliberals arreu del món, amb tal ferocitat, que només hi
1587 cap la possibilitat de defensar-se i combatre-les.

1588 Per aquest motiu, el sindicalisme s'ha unit i ha habilitat a interlocutors i
1589 interlocutores per donar la paraula als treballadors i treballadores d'arreu del
1590 món.

1591 L'octubre de 2005 ens vam incorporar a la CES-Confederació Europea de Sindicats
1592 i des de llavors hem participat en nombroses campanyes.

1593 La USOC s'ha integrat en la estructura territorial de la CES que es coordina
1594 mitjançant el CSIR-Pirimed. La bona feina feta durant aquests anys i el nostre
1595 compromís en ha portat a formar part de les estructures organitzatives.

1596 Hem de continuar treballant amb els altres sindicats i afavorir la participació de les
1597 federacions en els grups de treball i debats perquè puguin aportar la seva
1598 experiència.



1599 Pel que fa a la intervenció internacional, al costat de la CSI, la USOC defensa un
1600 model d'economia que tingui en l'eix de la seva intervenció l'esser humà i les seves
1601 necessitats individuals i socials. Per aconseguir-ho, és prioritari que abans es posi
1602 fi a les guerres -moltes per motius econòmics- i es doni una resposta global per
1603 garantir l'alimentació, l'aigua potable, la salut i l'educació.

1604 La CSI ha de treballar per obrir fronteres al diàleg intercultural i interreligiós.
1605 Encara hi ha molta feina a fer per aconseguir una globalització en què l'esser humà
1606 sigui en el centre de totes les actuacions.
1607