15 CONGRÉS NACIONAL
UGT DE CATALUNYA

INFORME DE GESTIÓ

Som

som drets. som lluita.

UGT

TERRASSA 6 • 7 • 8 d'ABRIL de 2016

I. INTRODUCCIÓ 3
II. EL MÓN. La globalització del capital..... 5
El TTIP, un cavall de troia en una Europa debilitada 6
La Confederació Sindical Internacional i la celebració de la Jornada mundial del Treball Digne..... 6
III. QUO VADIS EUROPA? 7
Quatre Motors per a Europa, una iniciativa que requereix d'una empenta ferma 8
Els consells sindicals interregionals, una eina sindical regional per millorar la vida dels treballadors transfronterers 8
Si has de marxar, fes-ho en condicions 10
La unitat de projectes europeus i internacionals, un servei a disposició del nostre sindicat 10
La UGT de Catalunya, ambaixadora de Catalunya arreu del món..... 11
IV. ESTAT ESPANYOL: de la majoria absoluta a la incertesa total 13
Després de la reforma laboral: lluitem i lluitarem 14
Ultraactivitat 14
III AENC 2015-2017 (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) 15
Les pensions 15
«Garantia +55», una alternativa viable per als més grans de 55 anys..... 16
«Vaga no és delicte»..... 17
Si no derogues no et voto: #14Lleis per construir un treball i una vida dignes..... 18
La Llei de Racionalització de l'Administració Local 18
V. CATALUNYA: Tsunami social i nacional 19
La defensa de l'Estat de Benestar: els drets de les persones 20
Acord pel diàleg social permanent 20
L'educació 21
El Pacte per la infància..... 21
El manteniment d'una salut pública a l'abast de tothom, objectiu sindical 22
Dependència i Serveis Socials..... 22
Discapacitat..... 23
Treballadors pobres, RMI, renda ciutadana 24
Habitatge i pobresa energètica 25
Les universitats 26
La llei de transparència 26
Igualtat d'oportunitats: estem més a prop?..... 26
La Llei catalana d'igualtat..... 26
La bretxa salarial de gènere..... 27
Intent de contrareforma de la llei de l'avortament 27
La igualtat al mercat laboral 28
La Llei LGTBI 28
L'acollida i la integració de les persones treballadores nouvingudes..... 28
Ocupació i formació professional: pilars de la recuperació..... 31
Una recuperació de l'ocupació massa cara per a les persones treballadores 31
El SOC: la UGT de Catalunya en la defensa dels aturats i aturades 32
10.000 sancions retirades a aturats, gràcies a la UGT de Catalunya 32

La nova Llei d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació: una oportunitat perduda ... 33
La privatització del SOC és l'únic camí? ... 33
La concertació territorial: com es concerta amb relació a l'ocupació? ... 34
La nova llei de formació professional: una nova oportunitat perduda ... 35
La millora de la qualificació professional de les persones treballadores: motor de recuperació ... 36
La formació professional dual: un nou repte a afrontar a Catalunya ... 37
El reconeixement i l'acreditació de l'experiència laboral: una vella demanda ... 38
L'Acord Interprofessional de Catalunya: una oportunitat per a la formació en la negociació col·lectiva ... 39
Pel canvi del model productiu ... 40
Seguiment de la política industrial ... 40
La RIS3CAT: un model per a la política industrial del nostre país? ... 41
Un nou model d'energia ... 42
El finançament ... 43
La simplificació administrativa ... 43
El marc català de relacions laborals ... 44
L'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 (AIC) ... 44
El Tribunal Laboral de Catalunya ... 44
El Consell de Relacions Laborals ... 45
Rescatem salaris. Mínim 1.000 euros ... 45
Sinistralitat, malalties professionals i actuacions en matèria de prevenció de riscos i salut laboral ... 46
La contractació pública a Catalunya ... 47
Mútues: la defensa de la gestió pública dels serveis de prevenció ... 49
Medi ambient ... 50
Ens mobilitzem! ... 51
Plataforma per una fiscalitat justa, ambiental i solidària ... 51
Plataforma Per una Catalunya Social ... 52
La marea blanca ... 52
Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya ... 53
Cultura: un dret de les persones treballadores ... 53
VI. CONTEXT INTERN: una organització al servei dels afiliats i afiliades i la societat ... 54
Afiliació i atenció als afiliats i afiliades ... 55
XaT, Xarxa d'atenció al Treballador i treballadora (la intranet de la UGT de Catalunya) ... 58
Eleccions sindicals ... 58
Formació sindical ... 62
Les noves tecnologies al servei de l'organització ... 63
Consolidant l'estructura territorial ... 65
Regió Metropolitana ... 66
Representació institucional pròpia com a RMB en el seu àmbit ... 66
Una gestió econòmica avalada pel context ... 67
Comunicació ... 68
Comunicació externa: mitjans de comunicació, webs i xarxes socials ... 68
Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana ... 73
VII. EPÍLEG ... 76

INTRODUCCIÓ

Aquests tres anys dels quals presentem la gestió han constatat un fet inapel·lable: l'absoluta desincronització entre el creixement econòmic i la seva traducció en la recuperació social. Podem estar, per primer cop en la història, davant del paradigma de tenir grans xifres macroeconòmiques —avalades per les grans institucions neoliberals— mentre que aquest creixement es tradueix en una minva de les condicions de vida de la ciutadania.

Vuit anys després de l'esclat de la crisi econòmica, aquest és el seu llegat: pobresa, exclusió social, atur, precarietat… paraules que defineixen un canvi social de gran importància. Les societats sempre es basaven en la certesa que les generacions futures viurien millor que les anteriors. Avui ja no podem dir això.

Des dels anònims «mercats» se'ns ha dit que no hi ha diners. Que vivim per sobre de les nostres possibilitats. Però aquests interessos tenen noms i cognoms: els dels qui estan especulant amb l'aigua com a bé comú, els que volen fer negoci amb la nostra salut, els que volen convertir-nos en esclaus. Se'ns ha construït el relat que nosaltres som una càrrega inassumible per al món, mentre cada cop creix la xifra de rics i la de pobres. I la desigualtat ja forma part intrinseca de l'escenari global.

Aquest és el context general amb què hem hagut de treballar aquests darrers anys. Un escenari que s'ha traslladat a nivell internacional, europeu, estatal i català, com situem en aquest informe de gestió.

En l'agenda de la mà invisible hi havia un element que distorsionava: els sindicats. Per aquest motiu hem estat víctimes sense precedents d'un atac frontal contra el que som i representem.

En el darrer congrés de la UGT de Catalunya teníem un lema: «Temps de lluita». I ho hem fet. Hem lluitat, però també tenim proposta. Hem lluitat per minimitzar els impactes de la reforma laboral, perquè els aturats i aturades tinguessin un Servei Públic d'Ocupació digne, perquè no es perdés el dret a la salut, a l'educació, als serveis socials... però també hem estat conscients que la

nostra força és en la gent. Per això necessitem un sindicat millor. Més coordinat i que doni respostes àgils i innovadores als afiliats i afiliades, als treballadors i treballadores.

Tenim 128 anys. Hem anat molt lluny i anirem més lluny encara.

I. EL MÓN. La globalització del capital

Durant la cimera de 2013 del G-20 a Sant Petersburg ja van saltar les alarmes amb relació a les grans desigualtats i a l'augment de les xifres d'atur que s'identifiquen a escala mundial. De fet, l'OIT assenyala que actualment hi ha 201 milions d'aturats, però que aquesta xifra arribarà fins als 212 milions el 2019.

Així, les enquestes assenyalen que a les economies emergents dels països BRICS, un 54% de la població ja ha sofert l'atur o la reducció de les seves hores de treball, i que el 78% assenyala que el seu sou s'ha mantingut o s'ha reduït per sota del nivell de vida en els darrers dos anys.

És per això que la Confederació de Sindicats Internacional (ITUC) proposa que per superar aquest alentiment de l'economia caldrà incrementar les inversions a llarg termini en infraestructures i en economia verda, i apostar per la creació de llocs de treball per als joves. L'OIT apunta, en aquest sentit, que actualment dos de cada cinc joves en edat de treballar estan a l'atur o tenen un salari insuficient per sortir de la pobresa.

Els treballadors i treballadores del món esperem que els governs, a més a més de lluitar contra la desocupació, també ho facin contra l'existència de paradisos fiscals que permeten a les multinacionals evadir impostos. En el darrer informe d'Intermon Oxfam sobre paradisos fiscals es denuncia que l'economia mundial està al servei d'un 1% que acumula més riquesa que el 99% restant. Els impostos de totes les multinacionals que marxen a paradisos fiscals i que no tributen als països on pertocaria, suposen una manca d'inversions en serveis públics, com ara la sanitat i l'ensenyament, i enfonsen l'estat de benestar. És per això que la UGT de Catalunya propugna l'establiment de l'impost sobre les transaccions financeres (ITF) i participa en múltiples campanyes per defensar aquesta posició.

El TTIP, un cavall de troia en una Europa debilitada

Així mateix, la UGT de Catalunya forma part de la plataforma contra l'acord comercial i d'inversions entre la UE i els EUA (TTIP), perquè la nostra organització entén —juntament amb altres entitats de la societat civil com la FAVB, o la xarxa d'economia solidària— que es vulneraran els drets dels ciutadans en els àmbits del consum, el medi ambient i el treball, i que, a més a més, fa perillar el nostre model de serveis públics, especialment en els àmbits de l'ensenyament, la salut i el benestar social.

La Confederació Sindical Internacional i la celebració de la Jornada mundial del Treball Digne

El dia 7 d'octubre, declarat per la Confederació Sindical Internacional Dia del Treball digne al món, la UGT de Catalunya ha organitzat mobilitzacions a casa nostra per reclamar condicions dignes de treball al món, i també a casa nostra, atès que en els darrers anys hem identificat com s'han precaritzat les condicions laborals aconseguides. Un exemple és la concentració que vam dur a terme el 2015 a la plaça d'Antonio López, un reconegut negrer del segle XIX, que té una estàtua commemorativa al final de la Via Laietana, i la nostra proposta a l'Ajuntament de Barcelona perquè canviés el nom d'aquest enclavament pel de Rana Plaza, edifici situat a les afores de Dacca, Bangladesh, que es va enfonsar el 2013 i que va ocasionar la mort de més de mil treballadors del sector tèxtil que hi treballaven en condicions penoses.

II. QUO VADIS EUROPA?

L'Europa dels drets humans i de la democràcia ha hagut d'enfrontar-se en els darrers tres anys a conflictes tan greus que podrien fer perillar la Unió Europea tal com l'entenem avui dia.

La sortida del Regne Unit, la crisi dels refugiats i unes dades econòmiques que no fan presagiar una millora en els propers anys, han fet que els governs hagin virat cap a posicions de dreta o d'extrema dreta amb propostes de caire xenòfob que ens retrotrauen als fantasmes dels anys trenta del segle passat.

El perill del Brexit ha suposat unes negociacions duríssimes a Brussel·les en el marc de les quals el primer ministre Cameron ha exigit la suspensió de beneficis socials per als europeus residents en aquell país, a fi i efecte de poder fer campanya a favor de quedar-se a la UE en el referèndum que se celebrarà el mes de juny del 2016.

La crisi dels refugiats i la gestió que se n'està fent, fa que els ciutadans i ciutadanes europeus no puguem ser gaire optimistes. Mentre els països europeus discuteixen entre ells per decidir quines quotes es queda cadascun d'ells, més d'un milió de persones fugen dels conflictes existents a Síria, Afganistan i Pakistan.

Alemanya, liderada per Merkel, negocia amb Turquia que posi fre a l'entrada de refugiats a través de les seves fronteres orientals, i que els aïlli en camps on ja es calcula que hi ha dos milions de persones. La moneda de canvi d'aquesta negociació malèfica serà agilitzar el seu estatus de candidat a membre de la UE i no exigir visat als seus ciutadans per entrar a la UE.

Aquesta situació ha fet que els països escandinaus, el Regne Unit i Alemanya atiïn la por a l'arribada de nouvinguts i comencin a implementar polítiques xenòfobes com poden ser la retirada de béns dels refugiats per pagar la seva estada a Dinamarca, i la supressió de determinats ajuts econòmics als europeus residents al Regne Unit, mesura que suposaria el final de Schengen i del principi de la lliure circulació de treballadors, un dels pilars més valorats pels europeus segons Eurostat.

Finalment, però no menys important: Europa passa per dificultats econòmiques molt greus, i encara que el Banc Central Europeu està injectant estímuls a l'economia, aquesta creix a un ritme molt dèbil. Aquest fet, sumat a unes taxes d'atur molt elevades (a la UE-28 és d'un 9,4%) fan que les perspectives no siguin gaire optimistes si no s'aposta per un pla de rellançament econòmic i social com el que planteja la Confederació Europea de Sindicats.

Quatre Motors per a Europa, una iniciativa que requereix d'una empenta ferma

Els Quatre Motors per a Europa fa temps que treballen conjuntament per garantir que les regions més desenvolupades d'Europa continuïn impulsant l'economia del continent. El cert és que al llarg dels darrers anys i en el marc de la crisi econòmica que hi ha hagut, aquest grup de sindicats regionals han hagut de debatre sobre temes tan rellevants com els reptes de l'envelliment de la població europea el 2015, a Lió, o la desocupació juvenil a Stuttgart el 2013.

Aquestes trobades sindicals, en paral·lel a les que duen a terme els governs regionals, ens permeten fer una activitat de *lobby* davant de les polítiques dels governs sobre aquests temes cabdals, que sovint són massa estrictes.

Els consells sindicals interregionals, una eina sindical regional per millorar la vida dels treballadors transfronterers

EL CSIR Piremed és una estructura de vuit organitzacions sindicals de les regions de Migdia-Pirineus, Llenguadoc-Rosselló, Andorra i Catalunya, que reuneix en les seves trobades trimestrals les organitzacions de tres països, i en el marc de les quals es tracten temes tan rellevants com les dificultats dels treballadors transfronterers en els àmbits fiscals i de la seguretat social, els obstacles existents a la mobilitat, i problemàtiques específiques al nostre comitè sindical interregional com ara les condicions dels treballadors de la sanitat a l'Hospital de Puigcerdà, i les condicions laborals del col·lectiu de treballadors de la seu d'Urgell que treballen a Andorra.

Al llarg del temps, els objectius han anat evolucionant, però sempre hem tingut com a fita principal defensar la lliure circulació dels treballadors europeus sense distincions pel seu origen, que és un dels principals pilars de la UE, i també un dels més valorats pels ciutadans.

Aquests últims anys hem ostentat el càrrec de tresorers i hem liderat el grup de treball de mobilitat. En el marc d'aquest grup, es van organitzar unes jornades informatives a l'abril de 2015 a Perpinyà, que van tenir un gran èxit d'assistència i que van comptar amb la presència, com a ponents, d'euroconsellers del SOC i de professors de la Universitat de Girona.

Un dels esdeveniments més importants que hem liderat durant aquesta etapa ha estat l'organització del primer congrés del sindicat Usd'A d'Andorra, el juny 2014. Aquest país, que fins fa poc no tenia llei de llibertat sindical, on el dret de vaga no està regulat i on els contractes laborals són verbals i l'acomiadament lliure, va veure com per primera vegada es celebrava un congrés per elegir democràticament el seu secretari general. La nostra organització sindical va col·laborar de manera estreta amb els companys andorrans perquè puguessin celebrar un congrés que ha permès continuar treballant per la millora de les condicions laborals dels treballadors andorrans, però també dels catalans que es traslladen cada dia a aquest país per treballar-hi.

En aquests moments, també formem part del grup de treball de projectes interegionals, concretament del POCTEFA, que té per objectiu dissenyar un pla que ens permeti finançar un observatori de l'ocupació transfronterera en els propers anys.

La tasca del CSIR també té la voluntat de comunicar i difondre els drets dels treballadors temporers i transfronterers i, per això, durant la temporada d'estiu vam organitzar campanyes de sensibilització entre els treballadors del sector turístic a la costa i, durant la temporada d'hivern, entre els treballadors de les estacions de muntanya.

La UGT de Catalunya és present a les reunions que es duen a terme de manera anual a Brussel·les, a la seu de la Confederació Europea de Sindicats, i que tenen com a objectiu coordinar els diferents comitès sindicals

interregionals existents a Europa, establir el pla de treball anual i, sobretot, és l'eina que tenim les organitzacions sindicals a nivell regional per comunicar-nos de manera directa i sense intermediaris amb l'ETUC.

Si has de marxar, fes-ho en condicions

Durant aquests darrers tres anys, hem treballat en col·laboració amb l'Ajuntament de Barcelona en la consolidació i ampliació de la xarxa informativa sindical europea, que dóna suport a tots els catalans i catalanes que volen marxar a estudiar o treballar fora. Les estadístiques demostren que les xifres d'atur són més altes entre el col·lectiu de joves, i que aquests també són els que tenen condicions de treball més precàries i amb un nombre més elevat de contractes parcials. Són la generació més ben formada de la història, però es veuen abocats a marxar de casa seva per buscar un futur millor. És per això que cal buscar sortides per a aquesta gent, encara que la UGT de Catalunya la veu com una solució transitòria i defensa la creació de llocs de feina de qualitat. La tasca divulgativa d'aquest projecte es fa amb mitjançant els nostres seminaris informatius i la pàgina web Mobilitat.eu.

Esperem que al finalitzar aquest període a l'estranger, aquestes persones puguin tornar a casa nostra, si és el seu desig, per poder revertir tot allò que han après a la nostra societat.

La unitat de projectes europeus i internacionals, un servei a disposició del nostre sindicat

Aquesta unitat de projectes europeus té com a finalitat assessorar a tots aquells organismes de la nostra organització sindical que volen participar en xarxes europees i internacionals per incorporar bones pràctiques en la seva activitat quotidiana. Es tracta d'uns processos administratius i financers ferragosos i complicats als quals podem donar cobertura en el seu apartat procedimental. A més a més, i en el cas que s'estiguin buscant contactes sindicals internacionals per organitzar jornades, establir xarxes o contactar

delegats de determinades empreses per solucionar conflictes, nosaltres ens hem encarregat de fet aquesta tasca de mediadors.

La xarxa d'organitzacions sindicals regionals europees amb les que tenim una relació més estreta, es manté gràcies a projectes en l'àmbit financer que ens permeten finançar la nostra activitat internacional. Treballem temes europeus que ens semblen d'una importància cabdal, com són l'acollida dels nouvinguts i la seva integració en l'àmbit laboral, la promoció del diàleg social i la negociació col·lectiva, així com la formació dels membres dels comitès d'empresa europeus. També treballem la mobilitat laboral dels treballadors i la supressió dels obstacles que es troben.

La UGT de Catalunya, ambaixadora de Catalunya arreu del món

El context social i polític dels darrers anys a casa nostra ha fet que els convenis bilaterals que té la UGT de Catalunya amb altres organitzacions sindicals arreu del món hagin esdevingut cabdals per promocionar Catalunya arreu. Es el cas dels treballadors de l'automòbil o del ferrocarril a la Xina i a Corea del Sud, o els treballadors de les mines de Súria i Sallent que tenen la casa mare a Israel.

El nostre sindicat com a organització de la societat civil que és, ha esdevingut una eina diplomàtica de primer nivell quan surt a l'estranger per promocionar la nostra indústria i defensar els drets dels nostres treballadors. Així mateix ho fa quan rep delegacions de sindicats tan dispars com la Histadrut, la Shanghai Trade Union Congress o la Korean Trade Union Congress.

Finalment, però no menys important, ha estat la tasca diplomàtica desplegada per les delegacions del nostre sindicat que ha viatjat a llocs com Escòcia i Irlanda, per debatre sobre models socials i laborals, així com negociació col·lectiva, formant part d'una delegació del Govern de Catalunya.

Finalment, hem endegat una nova iniciativa de col·laboració amb la seu de la Comissió Europea a Barcelona, que ha consistit en una visita de tres dies a Brussel·les per conèixer les institucions de la Unió Europea de la mà de funcionaris i polítics catalans que ens han explicat amb detall el funcionament

administratiu i els principals reptes polítics dels propers anys com són l'impost sobre les transaccions financeres (ITF), el pla Juncker, la unió energètica i el canvi climàtic, o la crisi dels refugiats. Això ens va permetre fer una tasca divulgativa entre els quadres intermedis de la nostra organització que necessiten conèixer bé les estructures europees, ja que moltes de les decisions que ara es prenen a Brussel·les tenen un impacte directe sobre els treballadors a casa nostra.

III. ESTAT ESPANYOL: de la majoria absoluta a la incertesa total

A cop de decret. Així s'ha governat l'Estat espanyol durant els darrers anys. La majoria absoluta del Partit Popular ha significat carta blanca per a les polítiques imposades per l'IBEX-35. Paral·lelament, la ciutadania ha restat perplexa en veure com la corrupció sortia a la llum i es situava com un problema crònic del nostre país, i la impunitat governava tots els aspectes de la nostra societat.

Una de les conseqüències d'aquest escenari és el canvi total de paradigma polític. El bipartidisme representat pel Partit Popular i el PSOE ha deixat pas a una gran fragmentació parlamentària, no només representada per la periferia (PNB, CIU, ERC...). Si en el darrer congrés situàvem l'esperit del 15-M, aquest ha fet el salt a la política. Nous partits han entrat en escena, com Podemos i Ciutadans. L'època de les majories absolutes sembla que està aparcada. El pacte i el consens irrompen com a nova forma de governar. Alguns han volgut crear una línia entre la denominada nova política i la vella política. Però, al final, aquesta línia és massa fina i s'ha demostrat que en les formes i els continguts són els mateixos.

Reforma laboral, LOMCE, reforma de les administracions locals, reforma de les pensions,«llei mordassa»... s'han convertit en un pla integral i deliberat que ha constituït un tsunami brutal contra el nostre model de convivència, desequilibrant absolutament les relacions i obrint una fossa brutal entre la ciutadania i les institucions.

Catalunya s'ha situat com un dels problemes nuclears per a l'Estat i s'ha instal·lat com un element fonamental en l'agenda política, tapant així bona part de la problemàtica real de la ciutadania. Crear consens amb Catalunya ha esdevingut un element comú per elaborar un relat que ho ha tapat tot per abandonar les persones.

Mentre la confusió política i institucional es posava en primer pla, la desigualtat s'ha situat com a principal element real de la nostra societat. Som una ciutadania que veu com cada vegada la distància entre els rics i els pobres s'augmenta, però a la vegada s'incrementa com de pobres són els nostres

pobres. I aquesta tensió s'ha cristal·litzat en el naixement d'una societat civil que cada cop es vol més protagonista i que ha canalitzat les seves demandes a través de plataformes, marees...

Després de la reforma laboral: lluitem i lluitarem

Devaluació de salaris, bloqueig en la negociació col·lectiva, destrucció d'ocupació contínua, allau d'expedients de regulació, pressió mediàtica... Així és com encetàvem l'any 2014. Malgrat aquesta situació adversa, la UGT de Catalunya ha plantat cara i hem aconseguit minimitzar els efectes negatius de les retallades i de les reformes laborals.

La reforma laboral ha dinamitat el nostre model de negociació col·lectiva. Concretament, el canvi normatiu de l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, imposat per l'última reforma laboral del Govern del PP, relatiu a la ultraactivitat, ens ha portat molts conflictes. Hem hagut de fer front al bloqueig que la patronal, en molts casos, ha imposat, però un cop més la nostra constància ha donat bons resultats.

Ultraactivitat

La reforma laboral imposava una data límit a la pròrroga dels convenis col·lectius finalitzats. Aquesta nova situació suposava la pèrdua dels drets laborals continguts als convenis. A tot això cal sumar-hi el bloqueig de la patronal a la negociació, que va provocar una situació insostenible en el nostre país.

La UGT de Catalunya, a través de la pressió exercida amb algunes jornades de lluita, com la del 23 de maig de 2013, on els sectors afectats pel bloqueig de la patronal, amb la vaga, les aturades parcials o les concentracions i una gran manifestació, vam aconseguir, juntament amb la resta d'agents socials, signar l'Acord per al suport i acompanyament als processos de negociació col·lectiva en ultraactivitat.

Aquest acord català, que anava més enllà de l'acord marc signat a escala estatal, garantia una solució negociada en cas de conflicte en un conveni i permetia l'estabilitat en la negociació col·lectiva al nostre país; a més, recollia una de les reivindicacions del nostre sindicat: la mediació d'arbitratge delegat a través del Tribunal Laboral de Catalunya.

III AENC 2015-2017 (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva)

Crear les bases d'un nou model laboral basat en la qualitat de l'ocupació és la raó de ser d'aquest acord, perquè només amb una negociació col·lectiva forta es poden regular d'una manera més efectiva les condicions laborals.

El darrer AENC, impulsat per la UGT amb la resta d'agents socials, se centra en l'estabilitat de l'ocupació i les modalitats de contractació, en l'ocupació dels joves, en la formació i qualificació professional o en la igualtat d'oportunitats i la seguretat laboral; així com en fixar els criteris en matèria salarial, amb l'objectiu d'exposar de manera clara les pautes que contribueixen a augmentar el poder adquisitiu de les persones treballadores i a seguir millorant la competitivitat, preservant i creant ocupació de qualitat.

Les pensions

El sistema de la Seguretat Social ha patit un atac sense treva per part del govern del PP, aplicant unilateralment reformes de gran envergadura sense l'anàlisi i debat necessari. En aquest sentit, a més d'informar de tots els canvis normatius, hem tingut una actitud molt crítica davant d'aquestes reformes i de la forma que s'han fet.

Davant la desvinculació de l'actualització de les pensions a l'evolució dels preus i que des del 2014 només se les ha aplicat un creixement del 0,25% a conseqüència dels nous criteris de revaloració de la Llei 23/2013, la nostra organització hem reclamat derogar l'actual factor de revaloració de les pensions que no fa més que reduir el poder adquisitiu de les persones pensionistes i generar futures pensions de pobresa. En aquest sentit, hem col·laborat amb la

UJP-UGT en la campanya de reclamacions individuals contra la decisió del PP de no abonar a les persones pensionistes la paga per la desviació soferta durant el 2012 per l'increment de preus, i amb què vam aconseguir guanyar la primera sentència que obliga l'Estat a revaloritzar les pensions declarant que la rebaixa en l'increment de les pensions de 2012 vulnera la Carta Social Europea.

Hem exigit la retirada del factor sostenibilitat que es pretén aplicar a les pensions causades a partir del 2019, i hem reclamat solucions que no penalitzin tant les jubilacions anticipades i que permetin fórmules de jubilació més flexible. També hem denunciat la nova regulació de la jubilació per a les persones treballadores a temps parcial, que permet que generin pensions amb un percentatge de la base reguladora per sota del 50%, i que era el mínim que es garantia anteriorment.

Juntament amb el Confederal, hem estat reclamant que s'estableixin coeficients reductors de l'edat de jubilació en aquelles activitats laborals amb especials circumstàncies de penositat, perillositat, toxicitat o insalubritat.

Per un altre costat, també hem estat vigilants davant l'anomenada clàusula de salvaguarda per a les empreses afectades per expedients de regulació d'ocupació, convenis col·lectius o acords col·lectius d'empreses, o decisions adoptades en procediments concursals, subscrits amb anterioritat del dia 1 d'abril de 2013, i així, que les persones treballadores d'aquestes empreses poguessin jubilar-se amb la normativa anterior, més favorable.

Pel que fa a les pensions de viduïtat, hem criticat que s'hagi ajornat l'aplicació de l'augment de la base reguladora al 60% per a les persones pensionistes de 65 o més anys que no percebin una altra pensió ni ingressos.

«Garantia +55», una alternativa viable per als més grans de 55 anys

Davant d'aquesta situació, vam decidir apostar per l'acció protectora d'un col·lectiu molt maltractat en aquests anys per la desocupació i amb escasses possibilitats de poder modificar les seves trajectòries laborals, i vam impulsar la

creació de «Garantia +55», una prestació per a les persones de més de 55 anys que es trobin en situació de desocupació i hagin exhaurit la prestació per desocupació contributiva. Amb aquesta acció també hem volgut denunciar la cruesa cap a aquest col·lectiu de les darreres reformes en la protecció per desocupació, que desatenen tot un col·lectiu que pot quedar fins i tot fora del sistema de protecció, o deixar-les als marges dels sistemes assistencials i empènyer-les a futures pensions de jubilació per sota de mínims.

Amb «Garantia +55» vam iniciar una campanya de recollida de signatures a través de la plataforma Change.org, i hem aconseguit més de 5.000 signatures. Però l'acció principal ha estat el suport de ja més de 150 ajuntaments, i la presentació a la Subdelegació del Govern a Barcelona de les mocions aprovades per aquests ajuntaments amb relació a la proposta de rescat dels aturats i les aturades majors de 55 anys elaborada pel nostre sindicat, i que representen més de 5,4 milions de ciutadans i ciutadanes, entre els quals gairebé 617.000 tenen entre 55 i 64 anys.

Davant de l'emergència social d'aquest col·lectiu, la UGT de Catalunya continuarà treballant en tots els nivells institucionals perquè «Garantia +55» sigui una realitat.

«Vaga no és delicte»

Més de tres-cents companys i companyes han estat víctimes dels efectes col·laterals de les vagues generals. El canvi de l'article 315 del codi penal amb l'aprovació de la llei coneguda com a «llei mordassa» ha significat un pla deliberat per eliminar la dissidència i, sobretot, criminalitzar-nos als sindicats i el dret a vaga.

Des de la UGT de Catalunya hem estat inflexibles en la defensa de tots i totes els companys i companyes que han estat jutjats per la seva participació en piquets de vaga. Ells són l'origen i l'ADN de qualsevol conflicte, i exigim que es deroguin les reformes del codi penal i es retirin totes les acusacions contra els nostres companys i companyes, a la vegada que exigim que es comenci a actuar contra tots els empresaris que atempten contra el dret de vaga.

Si no derogues no et voto: #14Lleis per construir un treball i una vida dignes

«Cal derogar el model del país que ens ha imposat a cop de decret el Partit Popular, per construir un país més just». Sota aquesta màxima, la UGT de Catalunya va engegar una campanya en els darrers comicis a les Corts de l'Estat espanyol celebrades el 20-D. El país construït sota la majoria del Partit Popular és inútil per a la cohesió social i pels drets de les persones. Per aquest motiu, vam constituir un consens i compromís amb la majoria d'actors polítics de casa nostra perquè portessin al seu programa electoral les nostres demandes. I serem inflexibles en el seu seguiment.

La Llei de Racionalització de l'Administració Local

Un dels objectius del Govern de l'Estat ha sigut acabar amb qualsevol forma de contrapoder. Des de la UGT de Catalunya hem sigut constants en la defensa de l'administració local davant dels intents del Partit Popular d'aprimar-la. Hem estat agents actius, conjuntament amb la Federació i l'Associació de Municipis, en la defensa del món local davant de l'aprovació de la coneguda com a «ARSAL», ja que enteníem que era imprescindible defensar al món local com a garant de la cohesió social, proximitat i descentralització.

IV. CATALUNYA: Tsunami social i nacional

Catalunya ha patit una gènesi col·lectiva important en els darrers anys. La societat catalana ha manifestat majoritàriament i de diferents formes que l'statu quo actual amb relació a l'Estat espanyol no es pot perllongar en el temps. Federalisme, independència, més autonomia... són algunes de les opcions que estan damunt de la taula, i que han trobat en l'Estat un receptor sord, més interessat en gestionar el conflicte, esperant rèdits electorals, que no pas en solucionar-lo.

Aquest fet ha anat en paral·lel a les retallades efectuades pel Govern de la Generalitat, i que han portat al nostre sistema d'estat del benestar al límit.

Sales d'operacions tancades, línies de P3 desaparegudes, una llei de la dependència aturada... aquests són només alguns dels exemples de les conseqüències de les retallades a casa nostra. En el moment en què més es necessitava, la ciutadania ha vist com es desballestava el seu estat del benestar.

El nostre Govern està infrafinançat, i aquest fet reverteix directament en els nostres serveis. Hem après com cada mes afloraven tensions de tesoreria i com el FLA entrava en el nostre vocabulari quotidià. Al mateix temps, hem vist, perplexos, com en l'àmbit polític es posava els treballadors públics com a ostatges permanents, i com farmàcies, residències, centres de dia, etc., veien com els impagaments els obligaven a gestionar un estat del benestar precari. Però també és veritat que darrera aquest discurs hi ha hagut la intenció de canviar de model d'estat del benestar, subcontractant-lo en mans privades i aprimant el nostre patrimoni comú.

Aquests dos fets, tensió social i nacional, s'han unit per canviar la fisonomia del nostre país, a la vegada que un tercer element irrompia amb força d'una manera col·lateral: la corrupció que ha afectat tots els partits polítics i totes les institucions.

Políticament, el 9 de novembre va significar un pas important per molts ciutadans i ciutadanes que veuen en les urnes una via democràtica per dirimir

les tensions entre Catalunya i Espanya. Han estat múltiples les manifestacions de la ciutadania, amparada en una fortalesa inaudita de la societat civil, que a diferents nivells han reclamat un paper protagonista i una solució per l'encaix del nostre país. Els diferents 11 de setembre han sigut la cristal·lització màxima d'aquest fet.

En aquest sentit, des de la nostra organització hem participat activament en el Pacte Nacional pel dret a decidir.

El 27 de setembre Catalunya va votar. De les eleccions en va sortir un Parlament sense majories clares, i molt fragmentat, que va posar al límit els jocs d'escons i que va acabar amb el pas al costat del president Mas i l'elecció de Carles Puigdemont com a president de la Generalitat. D'aquest procés, n'ha sortit un Parlament que gestiona el dia a dia amb dificultats i que posarà a prova la capacitat de construir consensos.

La defensa de l'Estat de Benestar: els drets de les persones

Acord pel diàleg social permanent

La conjuntura dels darrers anys, marcada en part per l'alta taxa d'atur, entre d'altres, ha exigit un replantejament de l'Acord Estratègic per a establir un marc de diàleg social permanent.

L'atur, reconegut com un dels principals problemes del nostre país, ens va fer plantejar uns plans de xoc amb mesures urgents destinades a reactivar l'economia, generar ocupació i mantenir les polítiques de prestació social.

Aquest Acord recollia la voluntat explícita de les parts de posar-se d'acord en aquelles matèries essencials per a la competitivitat futura de l'economia catalana; per a això, i per crear ocupació i millorar els nivells de benestar de la ciutadania, es va desenvolupar l'establiment d'un marc de diàleg social permanent i d'acords en matèria legislativa per a la creació d'ocupació i la cohesió social; l'aprovació de dos plans de xoc (un de mesures de suport a la reactivació econòmica i l'altre de mesures urgents per al manteniment de les

polítiques d'ocupació i de protecció social) i un conjunt d'actuacions encaminades a millorar la competitivitat econòmica de Catalunya.

L'educació

La UGT de Catalunya es va posicionar des del primer moment contra la LOMCE, més coneguda com a «llei Wert». El nostre sindicat no entén com l'educació ha esdevingut una eina bàsica, no per educar si no per adoctrinar i transmetre als alumnes un determinat model de país i de valors. A més a més, considerem que la «llei Wert» és segregadora i envaeix competències autonòmiques.

D'altra banda, un dels temes més polèmics de la LOMCE ha estat el tractament de la immersió lingüística. La UGT de Catalunya ha participat activament a la plataforma Somescola que, constituïda per la societat civil organitzada, ha plantat cara davant l'objectiu d'aquesta Llei. La immersió lingüística és la pedra angular de la cohesió social del nostre país, i s'ha mostrat com una eina d'èxit estudiada i imitada arreu del món. Des d'aquest punt de vista, la nostra organització ha entès i entén que el dret a estudiar en català és un dret de les classes populars de casa nostra, i per aquest motiu hem liderat la lluita per defensar-ho.

El Pacte per la infància

La UGT de Catalunya va signar el Pacte Nacional per la Infància en valorar que calia posar, en el punt àlgid de la crisi, les polítiques per als nens i nenes al cor del debat polític. Des del primer moment i com hem anat exigint a les reunions de seguiment del Pacte, hem exigit dotació pressupostària i el desplegament complet de la llei del 2010 sobre els drets de la infància i l'adolescència a Catalunya. Igualment, hem participat en la reivindicació i el debat obert al voltant de les beques menjador perquè considerem que cap infant amb necessitats en podia quedar exclòs.

Paral·lelament, vam signar amb la Creu Roja de Catalunya un conveni de col·laboració en el qual donàvem suport a l'Aliança Estratègica per l'Alimentació Infantil.

El manteniment d'una salut pública a l'abast de tothom, objectiu sindical

La voluntat del Govern de la Generalitat, sota el paraigua de la crisi econòmica, ha estat avançar cap a un model privatitzat de sanitat pública. La nostra sanitat està infrafinançada, i aquest fet ha servit d'excusa per escanyar el model públic sota l'excusa de la insostenibilitat del sistema i per afavorir el sector privat.

Davant d'aquest escenari, la UGT de Catalunya va participar activament en l'elaboració del Pacte Nacional per la Salut, pacte que ens negàrem a firmar, ja que no assegurava l'equitat i el finançament del nostre sistema sanitari i perquè enteníem que no es garantia un model públic universal per a la totalitat de la ciutadania.

Aquest fet es va gestionar en paral·lel a la introducció de mesures com el copagament sanitari (euro per recepta), la utilització de serveis públics per a fins privats, etc., fet a què la UGT de Catalunya sempre s'ha oposat. És gràcies al lideratge social i sindical, que finalment el Tribunal Constitucional va liquidar l'euro per recepta, que generava grans inequitats.

La nostra organització també treballa i treballarà perquè l'ICS continuï sent el pal de paller del sistema públic de salut. Per aquest motiu ens hem oposat a la seva segregació. En aquests moments s'ha aturat la creació del consorci sanitari de Lleida. En el cas que aquest fet passés, seria un exemple a seguir que derivaria en la total fragmentació d'aquest ens i tindria a curt, mitjà i llarg termini conseqüències nefastes per al nostre sistema sanitari, que portaria empreses privades a la governança del sistema.

Dependència i Serveis Socials

Hem denunciat la ruptura del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència (SAAD) que al llarg dels últims anys ha sofert retallades successives, com la

rebaixa del 15% en les prestacions econòmiques de cures en l'entorn familiar; la suspensió del conveni especial amb la Seguretat Social; la rebaixa del nivell mínim que aporta l'Estat, d'un 15%; la supressió dels graus en cadascun dels nivells; el retard de la incorporació de les persones beneficiàries del grau 1 al sistema que han estat excloses del sistema durant quatre anys; o la suspensió de les prestacions econòmiques vinculades a una residència. Així, hem assistit des de l'entrada en vigor de la Llei 20/2012, al retorn cap a un model assistencial de la dependència, on les retallades pressupostàries han afectat especialment les persones de rendes més baixes que no han pogut accedir a la reduïda oferta d'uns serveis públics de baixa intensitat, ni han pogut afrontar el copagament d'uns serveis privats a partir d'una prestació vinculada.

Hem criticat especialment les mesures d'estalvi públic cap a l'atenció a la dependència que s'han fet des de diverses maneres i que no han permès desenvolupar i implantar la LAPAD, ja sigui simplificant els graus de dependència o reduint la intensitat de les prestacions, o a partir de la suspensió del finançament de l'Administració de l'Estat, o retardant l'entrada de potencials beneficiaris o incrementant copagaments. Tanmateix, ens hem mostrat contraris a la privatització indirecta que estan patint els serveis d'atenció a la dependència, al desplaçament cap a les famílies de la responsabilitat pública de prestar aquesta atenció i a la tendent dualització d'aquests serveis, que deteriora el benestar de les persones més vulnerables.

Hem denunciat també les afectacions de l'aplicació de la llei de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local als serveis socials, que no té en compte el principi de proximitat, que posa en risc molts llocs de treball i que s'encamina a desmantellar el que queda de l'estat de benestar.

Discapacitat

Hem reclamat un foment més decidit de l'ocupació efectiva a les empreses ordinàries de treballadors amb diversitat funcional, i hem estat vigilants per al compliment de la quota de reserva tant en les administracions públiques com en el sector privat, reclamant l'aplicació de les mesures alternatives només per

aquelles situacions on no sigui possible la quota de reserva. Tanmateix, entenent que els centres especials de treball, en alguns casos, són una via per assegurar un treball remunerat, hem reclamat que treballadores i treballadors dels centres especials de treball disposin de representació sindical que vetlli per unes condicions laborals de qualitat.

Treballadors pobres, RMI, renda ciutadana

Hem criticat durament les conseqüències l'augment de les desigualtats i les vulnerabilitats al nostre país, i hem centrat la nostra atenció en el debilitament de la capacitat adquisitiva de les persones treballadores. La inestabilitat laboral, la baixa qualitat dels llocs de treball i el seguit de reformes laborals no han fet més que reduir els salaris i els costos laborals i abocar les persones treballadores cap a futures situacions de vulnerabilitat. Hem denunciat un sistema de protecció altament contributiu i que els salaris estan deixant de ser una garantia de protecció actual i futura davant els infortunis de la vida. L'acció protectora de les prestacions per desocupació i dels serveis d'ocupació no estan sent suficients per evitar l'increment de les situacions de risc de pobresa i exclusió social. Hem alertat de com la prolongació de la crisi està deixant cada vegada un nombre més important de persones desocupades sense el dret a cobrar una prestació econòmica, ja sigui perquè han esgotat la prestació o perquè no han pogut generar nous drets, però també a l'estrenyiment de la xarxa de protecció.

En aquest context, el departament responsable del PIRMI ha deixat de convocar el comitè de seguiment de la RMI, i fruit de les nostres demandes, ens van tornar a convocar. Malauradament, la RMI, ja des de l'estiu del 2011 ha perdut el seu caràcter universal i flexible per atendre les situacions de necessitat que no cobrien altres prestacions i s'ha restringit a la disponibilitat pressupostària. És per això que hem reclamat que el PIRMI tingui la capacitat suficient per cobrir situacions de pobresa econòmica, recuperi la seva flexibilitat per atendre la gran diversitat de situacions de pobresa i d'exclusió social, i permetre que aquesta actuï com una prestació econòmica de dret subjectiu de tot individu a disposar d'uns ingressos suficients que permetin donar cobertura

a les necessitats econòmiques essencials per dur una vida digna sense que estigui limitada a un pressupost concret.

En aquesta línia, també hem defensat el desenvolupament d'una renda garantida de ciutadania, com a membres de la Comissió promotora de la ILP de la renda garantida de ciutadania, presentant al Ple del Parlament el projecte de llei amb un ampli suport popular i ciutadà. En aquests moments, està a l'espera que es facin les esmenes i hi ha el compromís de la presidenta del Parlament d'abordar aquest tema urgentment.

En paral·lel, juntament amb la UGT Confederal i CCOO, estem recollint signatures per a la ILP d'ingressos mínims.

Habitatge i pobresa energètica

Durant el 2013 vàrem obtenir una victòria, l'admissió a tràmit de la ILP de la regulació de la dació en pagament, de paralització dels desnonaments i de lloguer social, de la qual vàrem ser impulsors. El Partit Popular, però, fent ús de la seva majoria parlamentària, va bloquejar la ILP i va acabar aprovant una llei que continuava defensant els drets de la banca per davant dels de la població i els seus drets més essencials.

L'èxit de mobilització social va servir, però, per sostenir la ILP presentada, acceptada i finalment aprovada al Parlament de Catalunya com a Llei 24/2015 de mesures urgents per a afrontar l'emergència en l'àmbit de l'habitatge i la pobresa energètica. En aquest sentit, La UGT de Catalunya va participar en el procés compareixent al Parlament. La llei, a més de procurar l'augment del parc públic d'habitatge avantposant la funció pública de l'habitatge davant la privada, ofereix una garantia de continuïtat dels subministraments bàsics (aigua, llum i gas) de persones i famílies en situació de vulnerabilitat.

Així mateix, hem participat, a través de la Plataforma per un Habitatge Digne, en la constitució, amb l'Agència Catalana de l'Habitatge, d'un fons de lloguer social, assequible a la ciutadania i gestionat pel Govern.

Les universitats

La UGT de Catalunya ha sigut, dins del Consell Interuniversitari de Catalunya, la veu crítica contra l'increment de les taxes universitàries, que ha abocat molts joves del nostre país a no poder seguir estudiant. En aquest sentit, continuarem reivindicant que els preus de les matrícules siguin homologables als europeus, a la vegada que continuem oposant-nos al nou sistema 3+2, perquè condemna molts estudiants a haver d'abandonar els seus estudis.

Igualment, ens felicitem per la feina feta en la llei de l'agència de qualificacions universitàries (AQU), ja que hem aconseguit que la veu de la UGT de Catalunya sigui escoltada i tinguem representació institucional.

La llei de transparència

Un dels objectius d'aquest mandat parlamentari era, davant dels greus casos de corrupció que assetgen el nostre país, donar un missatge clar i nítid: Catalunya ha de ser un país transparent. En aquest sentit, la UGT de Catalunya va participar activament en l'elaboració de la Llei, deixant molt clar que s'havia de separar l'àmbit de discrecionalitat sindical de l'àmbit del bon govern i la transparència.

Igualtat d'oportunitats: estem més a prop?

La Llei catalana d'igualtat

Després de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes, molts parlaments autonòmics van aprovar les seves respectives lleis d'igualtat. A Catalunya, després de vuit anys, es va aprovar la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en què vàrem participar activament durant tot el procés. Amb ella s'ha fet un pas endavant en el reconeixement de drets i garanties per l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes a casa nostra. La llei contempla una nova figura sindical a les empreses anomenada «responsable sindical d'igualtat», amb funcions molt semblants a la figura de l'agent sindical per la igualtat creat per la UGT de

Catalunya mitjançant la xarxa XASI, i que funciona des de l'any 2001. Es veu així reconeguda una de les nostres demandes com a sindicat, tot i que no de manera plena, ja que aquesta figura no disposarà d'hores sindicals ni de reconeixement legal suficient, tal com apuntaven les nostres demandes.

La bretxa salarial de gènere

La diferència salarial entre dones i homes continua sent del 25% a Catalunya. La societat ha anat prenent consciència d'aquest fet, el qual no és més que la conseqüència més evident de les discriminacions que les dones pateixen dins i fora del món laboral. Des del sindicat hem volgut aprofundir en el procés de formació de la bretxa especialment a través de la negociació col·lectiva, estudiant les causes de fons que contribueixen a la seva formació. Durant el 2015 vam participar, juntament amb la Fundació Maria Aurèlia Campany, en un projecte orientat a l'estudi i difusió d'aquestes causes, amb l'objectiu de prendre consciència de la necessitat de tenir present la perspectiva de gènere durant els processos de negociació col·lectiva, especialment en la signatura de convenis col·lectius, ja que aquests poden incidir de manera clara i directa sobre la formació de la bretxa salarial de gènere.

Cal remarcar que l'Acord Interprofessional de Catalunya signat el 2015 va incorporar la problemàtica de la bretxa salarial gràcies a la força exercida pel nostre sindicat per tal que totes les parts que formem part de l'Acord fem ús de la negociació col·lectiva per lluitar contra ella.

Intent de contrareforma de la llei de l'avortament

El govern de l'Estat espanyol va iniciar el procés legal per aprovar la contrareforma de la llei de l'avortament aprovada el 2010 —llei que, de facto, despenalitzava l'avortament fins la setmana 14. La contrareforma va ser un clar intent de limitar les llibertats de les dones a decidir sobre el seu propi cos. Aquest atac va tenir una ferma i dura resposta de col·lectius, associacions feministes i societat en general, en què la UGT de Catalunya vam participar activament, sumant-nos a les protestes a través del «Tren de la llibertat» o a

través d'iniciatives pròpies com van ser les autoinculpacions davant el Cos dels Mossos d'Esquadra. La pressió popular va aconseguir fer marxa enrere la contrareforma, forçant la dimissió de qui n'era el ministre responsable, Alberto Ruiz-Gallardón.

La igualtat al mercat laboral

Dins el sí de la Comissió d'Igualtat del Consell de Relacions Laborals es van formar dos grups tècnics amb participació activa des del sindicat. Fruit del seu treball, es van editar dues guies que han estat i són de gran utilitat sindical en la lluita contra la discriminació per raó de gènere i a favor de la igualtat al mercat laboral: les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat* i el *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*.

La Llei LGTBI

El 2014, el Parlament de Catalunya aprovava la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta és una llei pionera que regula la protecció dels drets del col·lectiu com a ciutadanes i ciutadans i estableix un règim sancionador per l'incompliment del seu contingut.

El Grup LGTB de la UGT de Catalunya va participar activament en el procés i va estar convidat al Parlament de Catalunya durant la sessió de debat sobre la seva tramitació.

L'acollida i la integració de les persones treballadores nouvingudes

Des de l'any 2012 i fins a l'actualitat, la dràstica política de retallades en matèria d'immigració per part dels governs estatal i autonòmic, ha suposat conseqüències negatives i un retard en el desenvolupament de la Llei 2009 d'estrangeria, que tenia l'any 2015 com a termini de desplegament. Aquest

escenari ha afectat en els serveis d'acollida i mediació dels ajuntaments, en les aules d'acollida i els plans educatius d'entorn i ha restringit el marc normatiu d'estrangeria retallant drets.

AMIC-UGT ha denunciat públicament l'augment de la irregularitat sobrevinguda i l'impossibilitat d'accés a la regularització, i també hem portat a terme accions de mobilització i denúncia davant la tramitació de la directiva del «permís únic».

La UGT de Catalunya, a través d'AMIC, ha participat en la fase de redacció i en el procés participatiu del *Pla de ciutadania i de les migracions: horitzó 2016*, aprovat l'any 2014, i en l'elaboració del Decret 150/2014 dels serveis d'acollida de les persones immigrades i retornades.

L'any 2014, AMIC-UGT va participar en l'elaboració, la difusió i el seguiment de «Les 67 propostes per a afavorir la inclusió de les persones immigrades dins del marc de la Llei d'Estrangeria», del Consell Municipal d'Immigració de Barcelona.

AMIC-UGT ha col·laborat activament en l'elaboració del document projecte pedagògic: «Mòdul B: coneixements laborals», i durant l'any 2015 ha dut a terme més de deu tallers de formació d'aquest projecte, amb una participació d'uns 150 alumnes.

L'AMIC també ha dut a terme una important tasca de sindicalització i apropament de la població estrangera al sindicat. Malgrat que, amb la crisi, aquesta afiliació de les persones immigrades resulta de curta durada.

En l'àmbit estrictament social, s'han realitzat tota una sèrie de campanyes i accions. Des de la participació en la plataforma en defensa de la llengua, conjuntament amb altres entitats o la promoció del català com a llengua vehicular, engegant la campanya «Fes-te AMIC del català!» i el desenvolupament del taller «Situa't i practica el català!».

Novament, AMIC han treballat la interculturalitat des de diferents plataformes i ha participat activament com a agent antirumors. AMIC-UGT s'ha adherit i ha donat suport a diverses accions convocades per plataformes com Unitat contra

el feixisme i el Racisme, Plataforma Stop Mare Mortum, Plataforma per una sanitat universal i Tanquem el CIE.

La defensa del drets civils de les persones nouvingudes és una de les qüestions permanents de l'acció d'AMIC. Fa anys que l'entitat treballa per posar a l'agenda pública la qüestió dels drets polítics de la nova ciutadania. D'una banda, informant en cada procés electoral de les possibilitats de participació que té la població immigrada i, de l'altra, generant sensibilització i debat sobre la necessitat d'avançar en la incorporació dels drets polítics per a tothom. Durant aquest mandat, les accions han estat entorn del 9-N (l'entitat va fer una crida a la participació de les persones estrangeres convocades en aquest procés i va demanar la reflexió sobre el dret a vot en altres processos de participació política) i les eleccions municipals del 2015 (en aquesta campanya, AMIC va editar materials de difusió per a la inscripció en el Cens Electoral — cartell i vídeo sobre els passos a seguir).

AMIC-UGT de Catalunya ha promogut la constitució de la plataforma «Ciutadans i ciutadanes com tu! Pel dret a vot de les persones estrangeres», I fruit de tota aquesta feina desenvolupada, l'any 2015, un jurat i el Consell Municipal d'Immigració de Barcelona, presidit per l'alcaldessa Ada Colau, van atorgar a AMIC el 7è Premi del CMIB, el màxim reconeixement a una entitat per la seva tasca en l'àmbit dels drets polítics de les persones estrangeres.

Durant els últims anys, la xarxa d'oficines d'AMIC s'ha vist obligada a adequar la seva distribució i els seus serveis al nou context polític, social i econòmic, tant de l'àmbit nacional com internacional, i ha apostat pel manteniment de la qualitat i per ampliar i adequar l'atenció que podem oferir a les persones que ens visiten.

Ocupació i formació professional: pilars de la recuperació

Una recuperació de l'ocupació massa cara per a les persones treballadores

Aquest mandat s'inicià amb el trist rècord històric de 949.000 persones en situació de desocupació el primer trimestre de l'any 2013, després de sis anys consecutius de pujada de l'atur, una taxa d'atur del 24,4% i més de 675.500 llocs de treball perduts des de l'inici de la crisi. Semblava que havíem tocat fons, o era el que tothom desitjava.

A partir del segon trimestre del 2013 s'inicia una lenta i agònica recuperació de les dades macroeconòmiques que els governs atribueixen a l'èxit de les reformes laborals i de les polítiques d'austeritat i retallades. El darrer trimestre del 2015 la taxa d'atur se situa en el 17,73%, amb 668.600 persones en situació de desocupació, 280.400 persones menys que a l'inici del mandat. S'han creat 168.700 llocs de treball i la taxa d'ocupació ha crescut en 3,2 punts percentuals.

Però aquestes dades no reflecteixen les conseqüències reals d'aquesta «recuperació» del nostre mercat de treball. Aquests dos darrers anys han suposat la pèrdua de drets de les persones treballadores, la precarització del mercat laboral, la pèrdua del poder adquisitiu de la ciutadania, l'increment de la pobresa i de les desigualtats socials.

La creació d'ocupació de qualitat ha deixat d'existir, i la contractació d'aquests anys reflecteix un mercat de treball cada vegada més estacional, temporal i precari. Potser s'inicia un repunt en la contractació, però les persones treballadores cada vegada som més pobres, perquè ni els salaris ni les condicions laborals actuals permeten dur una vida amb dignitat.

Les persones que es queden sense feina tarden més temps a trobar un lloc de treball i, cada vegada més, en aquest impàs de la desocupació en l'ocupació, tenen dret a una prestació per desocupació més reduïda, si és que en tenen, fruit de les baixes cotitzacions realitzades en els períodes treballats. El nombre

de persones que no cobren una prestació o subsidi per desocupació cada vegada és més alt.

El SOC: la UGT de Catalunya en la defensa dels aturats i aturades

La UGT de Catalunya també ha estat present a l'òrgan de direcció del Servei d'Ocupació de Catalunya, on hem donat suport, rebutjat o reprovat mesures, programes o actuacions en funció dels interessos de les persones treballadores del nostre país.

Així, en aquest mandat, la nostra organització ha participat de manera molt activa en l'elaboració del Pla de desenvolupament de polítiques actives d'ocupació 2014-2016, instrument fonamental per establir els criteris, les directrius i les prioritats de la política ocupacional de Catalunya per als propers anys.

La UGT de Catalunya, però, es va abstenir en la votació per l'aprovació de les bases per a l'estratègia juvenil a Catalunya, «Garantia juvenil 2014-2020», atès que dubtem que es pugui assolir el seu objectiu: garantir que tots els i les joves menors de 30 anys rebin una oferta de feina, educació contínua o formació en pràctiques en un termini de quatre mesos després de finalitzar l'educació formal o quedar-se sense feina, ja que per aconseguir-ho es prioritza les bonificacions a les empreses i les pràctiques no laborals, fet que no comparteix la nostra organització.

10.000 sancions retirades a aturats, gràcies a la UGT de Catalunya

Tampoc ens va tremolar la mà quan vam presentar una queixa al Síndic de Greuges, el qual ens va donar la raó, contra el Servei d'Ocupació de Catalunya pels expedients sancionadors oberts a milers de persones en situació d'atur per infraccions comeses temps enrere quan cobraven la prestació per desocupació. El crim era no haver renovat la demanda d'atur i les sancionava amb un mes de pèrdua de la prestació concedida al seu dia i ja consumida. El problema es focalitzava en un conflicte de competències entre administracions, que va

acabar generant un buit legal, i del qual van pagar els plats trencats els aturats. Finalment, i gràcies a les gestions de la nostra organització, el SOC va acabar arxivant les sancions.

La nova Llei d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació: una oportunitat perduda

Però el debat i l'elaboració de la llei del SOC, amb la participació de tota l'organització, ha estat sens dubte el tema estrella del mandat, pel que fa als temes relacionats amb l'ocupació.

La UGT de Catalunya ha estat molt crítica des de l'inici amb la nova Llei d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, ja que considerem que ha estat una oportunitat perduda en la definició d'un model de sistema públic d'ocupació propi per a Catalunya. No vam donar suport a aquesta Llei perquè considerem que pot situar el SOC com una mera coordinadora de projectes i programes, genera confusió i podria derivar en una privatització encoberta dels serveis.

La privatització del SOC és l'únic camí?

Fa uns anys el Govern de la Generalitat va començar a defensar la suposada necessitat d'establir mecanismes de col·laboració público-privada, amb l'objectiu de millorar l'eficàcia i l'eficiència del Servei Públic d'Ocupació.

El primer pas cap a la privatització del SOC ha estat permetre la intermediació laboral a agències de col·locació dins del sistema públic d'ocupació, plantejament amb el qual la UGT de Catalunya ha estat molt crítica. Entenem que aquest no és el camí per millorar i potenciar els serveis públics d'ocupació i hem denunciat constantment que aquesta fórmula podia derivar en la substitució de la iniciativa pública per la iniciativa privada en l'àmbit de la intermediació laboral, deixant de ser un servei públic i esdevenint un negoci lucratiu.

La UGT de Catalunya sempre defensarà que, amb independència de l'agent que les desenvolupi, la intermediació laboral i totes les polítiques actives d'ocupació tinguin i hagin de tenir la consideració d'un servei de caràcter públic, i aquest servei s'ha de prestar d'acord amb els principis d'igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i de no discriminació, garantint la plena transparència en el funcionament dels agents.

Entenem que la via que ha d'iniciar la Generalitat de Catalunya és la de reforçar el Servei d'Ocupació de Catalunya amb els recursos econòmics i humans necessaris, i preservar la seva naturalesa de servei públic que garanteixi els principis d'igualtat d'oportunitats i cohesió social.

La nostra aposta continua sent la col·laboració entre el SOC i les entitats cooperadores i col·laboradores (entitats locals, organitzacions sindicals i empresarials) que ja estem actuant als territoris des de fa anys, de manera responsable, amb professionals qualificats i garantint la igualtat d'oportunitats, la universalitat de les polítiques ocupacionals, la transparència i la gratuïtat.

La reorganització de la despesa de les polítiques actives d'ocupació, l'increment dels recursos humans i econòmics destinats al SOC —especialment a les oficines saturades— i apostar per la formació permanent de les persones treballadores dels serveis públics d'ocupació, amb l'objectiu que puguin desenvolupar la seva tasca amb eficàcia i oferir un servei de qualitat a les persones usuàries, són l'alternativa que des de la UGT de Catalunya proposem al «negoci» de les polítiques actives d'ocupació que s'ha iniciat amb la intermediació laboral.

La concertació territorial: com es concerta amb relació a l'ocupació?

L'altre eix fonamental per a la UGT de Catalunya ha estat el debat al voltant del model de concertació territorial i la descentralització de les polítiques actives d'ocupació. La nostra organització ha deixat molt clar el nostre posicionament: participar no és el mateix que concertar; i en la concertació territorial les administracions locals i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives hi han d'estar presents i decidir en un pla d'igualtat.

El nostre model de concertació territorial també es basa en la participació activa de tots els agents del territori en el disseny de les actuacions a dur a terme, la planificació estratègica, la transversalitat de les actuacions, el treball en xarxa i el finançament plurianual.

La nova llei de formació professional: una nova oportunitat perduda

Des de la UGT de Catalunya hem estat la única organització que hem plantejat, des de fa anys, la necessitat de tenir a Catalunya una llei pròpia de formació professional, i ha estat durant aquest mandat que hem presenciat el naixement de la primera llei de formació i qualificació professional de catalunya. El que en un primer moment semblava motiu d'esperança, per a la UGT de Catalunya es va convertir en una decepció i en la percepció d'haver perdut l'oportunitat de crear una eina pròpia que regulés la formació de la persona al llarg de la vida. Malgrat les bones intencions, la nova Llei no garanteix un veritable canvi de model que integri els models de formació professional reglada i contínua/ocupacional i queda molt lluny del tant admirat model dual alemany. No millora la qualificació de les persones, ni la competitivitat de les empreses, ni les oportunitats d'ocupació per adaptar-les a una nova realitat econòmica que permeti sortir definitivament de la crisi. Tampoc hi ha hagut voluntat de consens amb els sindicats i la patronal per concretar el model i no es millora el model de governança, sinó al contrari, s'hi incorpora més complexitat.

La UGT de Catalunya ha lamentat de manera reiterada que s'hagin generat moltes expectatives amb una Llei nascuda com una oportunitat perduda, molt lluny de la que la nostra organització fa anys que demana: una llei que integri realment els diferents subsistemes de l'FP, que assoleixi una governança integrada del conjunt de la FP, amb un model únic de reconeixement de les competències professionals, amb una gestió integrada de l'FP dual i amb un finançament suficient per al seu desenvolupament. En definitiva, una llei que garanteixi el dret a les persones a tenir una formació al llarg de la vida i que faciliti el canvi de model productiu que necessitem.

La millora de la qualificació professional de les persones treballadores: motor de recuperació

Al llarg de tot el mandat, la UGT de Catalunya ha manifestat reiteradament que la millora de l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores catalans i la preparació dels joves que s'han d'incorporar al nostre mercat de treball ha de ser un dels objectius que a Catalunya s'ha de prioritzar en les polítiques públiques de formació i ocupació.

Hem fet palesa la necessitat d'adoptar i posar en marxa, sense retards innecessaris, un conjunt de polítiques que, millorant el sistema educatiu i formatiu, especialment en l'àmbit de la formació professional, tinguin una incidència favorable en l'àmbit ocupacional i contribueixin a l'increment de la competitivitat de l'economia catalana i al manteniment de la cohesió social.

Fa temps que denunciem la situació de polaritat de la qualificació professional de les persones treballadores de Catalunya que a causa, en bona part, dels models de formació i qualificació professional seguits i a la baixa percepció social que han tingut els estudis de formació professional, presenta àmplies franges de població activa amb una qualificació professional alta o molt alta i franges amb qualificació baixa o molt baixa.

Durant aquest mandat hem reclamat la necessitat d'incrementar els titulats en formació professional; la integració real dels subsistemes de formació professional; la creació d'un organisme propi que gestioni la totalitat de la formació professional a Catalunya; la necessitat de fomentar l'orientació professional a l'hora d'assessorar eficaçment les persones treballadores sobre els models de formació professional existents i quin s'adequa més al seu perfil; la necessitat de potenciar la tutorització i el seguiment dels aprenents; i, de forma específica, la incorporació del model de formació dual en el nostre sistema formatiu.

Així mateix, hem defensat la presència de la nostra organització a tots els àmbits possibles del sistema: l'alumnat, aprenents, formadors, tutors i tutores, professorat, etc., per tal de garantir els objectius a assolir al llarg de tot el procés formatiu.

Tots aquests elements haurien d'interpretar-se com a decisions estratègiques que permetrien començar a modificar la distribució de la qualificació de la població activa i contribuir a la millora del nostre model productiu. La jornada que vam celebrar al voltant d'aquests temes: «La formació professional dual que necessitem a Catalunya», ha estat un dels instruments que han servit per fer difusió del model de la UGT de Catalunya.

La formació professional dual: un nou repte a afrontar a Catalunya

La UGT de Catalunya ha defensat el paper imprescindible que ha de tenir la formació professional dual entre les ofertes professionalitzadores. La FP dual, que combina la formació compartida en el centre educatiu i en el centre de treball, és un model formatiu que, amb una llarga experiència contrastada en diferents països, ha assolit un elevat prestigi, una gran eficàcia i un considerable nombre de persones treballadores formades.

La nostra organització ha defensat el rol determinant que els sindicats han de desenvolupar en la FP dual. Per una banda, la col·laboració oberta entre l'administració, els agents socials i les empreses per garantir l'èxit del model pel coneixement profund de les necessitats reals de cada sector. Som els sectors i els agents socials els que hem de dinamitzar els diferents models d'aprenentatge i de formació, a través de l'anàlisi sectorial, elaborant propostes de futur.

Per altra banda, el paper de les organitzacions sindicals, a través dels comitès d'empresa, com a punt d'equilibri entre les necessitats particulars de les empreses i les generals, evitant l'especialització extrema dels aprenents i garantint la polivalència i l'acreditació de competències generals útils per a una ocupabilitat futura.

Una altra característica que la UGT de Catalunya reclama d'aquest model de formació professional en la seva aplicació és que els alumnes que participen en els projectes d'FP dual han de rebre una contraprestació salarial, amb drets i garanties, des del primer dia de l'inici del projecte, per facilitar la seva dedicació a temps complet a la formació professional dual i com a incentiu per evitar

l’abandonament prematur, primer en el centre de formació i, posteriorment, també en el centre de treball.

Així mateix, hem demanat un gran esforç per fomentar i potenciar l’orientació professional i la tutorització i seguiment de les persones que es formaran en aquesta modalitat.

El gran repte de la formació professional dual a Catalunya és el de desenvolupar projectes que responguin a les necessitats reals o dels sectors empresarials i que permetin la inserció laboral d’una gran part de les persones que hi participen.

I davant aquest escenari, la UGT de Catalunya ha demanat un gran «acord global» per a la formació professional dual, de concertació bipartita entre patronals i sindicats, en l’àmbit general de la negociació col·lectiva, amb efecte paraigua i en cascada en el àmbit de la negociació col·lectiva.

També hem defensat el model de concertació establert per empreses i organitzacions sindicals, en el marc de la negociació col·lectiva, com l’idoni per definir els diferents models d’aprenentatges duals que s’adeqüin més a cada empresa on els sectors definiran les seves necessitats formatives, així com els tipus de pràctiques i d’aprenentatges.

El reconeixement i l’acreditació de l’experiència laboral: una vella demanda

Agilitzar els procediments reconeixement de les competències professionals adquirides a través de l’experiència laboral i/o de la formació no formal ha estat una de les reivindicacions de la UGT de Catalunya al llarg d’aquest mandat.

Aquests procediments poden ser un bon instrument per moltes persones treballadores que no han pogut finalitzar una formació oficial. Persones que, d’altra banda, sí que tenen una àmplia experiència laboral adquirida al llarg de la seva carrera professional i que, per aquesta via, poden optar a tenir reconeguda.

La UGT de Catalunya ha reclamat la necessitat d'establir un procés únic per al reconeixement i acreditació de l'experiència laboral. A més, hem exigit que aquest procés sigui com un servei permanent en el temps, obert tot l'any i accessible en qualsevol moment per a qualsevol treballador o treballadora que vulgui accedir-hi.

Per altra banda, també hem demanat la necessitat d'establir la correlació entre les classificacions professionals i el catàleg de qualificacions professionals de Catalunya amb l'objectiu que els convenis col·lectius puguin recollir les qualificacions acreditades i assimilar-les a les categories professionals.

La gran demanda de les persones treballadores en participar en els procediments de reconeixement i acreditació de l'experiència laboral és evident, però també la falta d'informació i orientació. L'experiència assolida ens confirma la nostra decisió que, com a agents socials, hem de continuar col·laborant activament en aquests processos informant i assessorant els treballadors i les treballadores del nostre país.

L'Acord Interprofessional de Catalunya: una oportunitat per a la formació en la negociació col·lectiva

La inclusió d'acords relacionats amb la qualificació professional en el darrer AIC signat per la UGT de Catalunya, CCOO, Foment i Pimec, ha situat aspectes cabdals de la formació dins de la negociació col·lectiva que afectaran milers de treballadors i treballadores mitjançant els seus convenis col·lectius:

La utilització del Catàleg de Qualificacions Professionals vigent a Catalunya com a referent per a la classificació professional, sempre que es pugui; promocionar els permisos individuals de formació, per al finançament dels costos en sous i salaris de la formació i dels processos d'acreditació de les competències professionals; identificar les classificacions professionals, els grups en què es poden fer servir els diferents instruments de pràctiques; incloure els aspectes relacionats amb la participació de la RLT en matèria de formació i qualificacions, en totes les seves múltiples facetes; i instar a la

participació proactiva de les comissions mixtes o paritàries dels convenis en el procés d'actualització del Catàleg de Qualificacions Professionals.

Destaquem, però, el compromís a realitzar l'Acord social per a la formació professional a Catalunya, en totes les seves dimensions (formació dual i les diferents modalitats de pràctiques i aprenentatges a Catalunya, formació professional contínua i ocupacional, qualificacions, etc.), amb l'objectiu de consensuar i definir els aspectes i conceptes més rellevants implicats en la formació professional, en totes les seves dimensions. Aquest Acord serà de concertació bipartita entre patronals i sindicats, anirà en l'àmbit de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa, i farà d'efecte paraigua i caurà en cascada en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

Pel canvi del model productiu

Seguiment de la política industrial

Al llarg d'aquest mandat, el pacte «Més indústria: la resposta catalana a la crisi» i la concreció de les «138 propostes per a un nou impuls a la indústria», han estat claus per establir un marc de diàleg social permanent entre el Govern i els agents socials i econòmics, en el qual s'han acordat mesures per fomentar la competitivitat de l'economia catalana i actuacions de política industrial del país, amb la participació de la UGT de Catalunya.

D'altra banda, la UGT de Catalunya ha participat de manera activa al Consell Català de l'Empresa, que col·labora amb la DGI en el manteniment d'un mapa permanent de riscos i també de forma especial en el seguiment de les empreses en concurs de creditors.

Així mateix, hem continuat fent el seguiment de les activitats que du a terme ACC1Ó, com a agència del Govern per al suport a l'empresa i l'activitat productiva, amb especial dedicació a la innovació, la internacionalització, i la captació d'inversió exterior. En aquest aspecte, val la pena assenyalar que la negociació fallida per a la renovació de l'Acord Estratègic va ser molt útil per posar en comú els punts de vista de totes les parts del diàleg social, i moltes

aportacions van ser incorporades encara que formalment no fos possible la signatura d'un nou acord estratègic.

La UGT de Catalunya ha continuat participant en totes les reunions que anualment se celebren per al seguiment del Pacte Nacional per a la Recerca i la Innovació (PNRI).

Un dels fruits del PNRI fou el naixement de la Fundació Institució del Centres de Recerca de Catalunya, I-CERCA, que agrupa més de quaranta centres de recerca públics participats per la Generalitat i les universitats, coneguts com CERCA. Dins d'aquest àmbit també s'està produint un procés lent però curós de concentració per reduir el nombre de centres i augmentar la seva dimensió, ja que per a molts projectes es requereix una massa crítica superior.

Cal destacar el procés de concentració dels diferents centres d'Innovació i Transferència Tecnològica, TECNIO, que s'està duent a terme actualment i que ens ha de permetre disposar d'un únic òrgan.

La RIS3CAT: un model per a la política industrial del nostre país?

La Unió Europea, per al període pressupostari 2014-2020, va establir una nova política respecte als fons de cohesió, caracteritzada, entre altres, per un marc comú que agrupa diversos fons (FEDER, FSE, FC, FEADER, FEMP) i la concentració dels recursos en onze objectius prioritaris, clars, transparents i quantificables, és a dir, avaluables, articulats a través del Research and Innovation Strategies for Smart Specialisation, RISSS o RIS3.

Així, totes les «regions» d'Europa han de definir-se en un programa d'especialització. A diferència de períodes anteriors, actualment aquests fons no van tant orientats a la dotació d'infraestructures materials (construcció, creació de llocs de treball temporal) com a desenvolupar projectes que es puguin sostenir en el temps (llocs de treball estables).

Amb aquest escenari, la Generalitat de Catalunya, davant l'exigència de la Comissió Europea que els estats i les regions de la UE elaborin estratègies de recerca i innovació per a l'especialització intel·ligent, elabora la RIS3CAT.

Aquesta es converteix en el marc que administracions, empreses, universitats, organitzacions, etc., han de fer servir per obtenir accés als fons comunitaris, encabint el seu projecte concret en un dels set àmbits sectorials líders.

La UGT de Catalunya no comparteix, però, la decisió de la Generalitat de Catalunya de fer extensiu aquest RIS3CAT a tota la política industrial del nostre país, justificant-ho en l'existència de fons comunitaris accessibles i la no existència d'altres recursos.

Al voltant dels set sectors establerts per la RIS3CAT, s'han articulat un nombre important de clústers que agrupen empreses, universitats, centres de recerca o centres tecnològics que desenvolupen projectes cofinançats entre la UE (amb un màxim del 50%) i els promotors del projecte.

Un nou model d'energia

Un dels factors crítics per al desenvolupament d'un nou model productiu és el de l'energia, de la qual cal disposar en quantitat i qualitat adequades, però a un preu raonable. La UGT de Catalunya ha participat en la discussió i elaboració del Pla de l'Energia i Canvi Climàtic de Catalunya 2012-2020, i posteriorment en el Pacte Nacional per a la transició energètica de Catalunya.

La posició de la UGT de Catalunya ha continuat orientada al desenvolupament de les energies renovables, a l'estalvi i l'eficiència energètica, sense criminalitzar cap font d'energia, però salvaguardant tant el medi ambient del planeta, com el territori de Catalunya, greument afectat per determinades iniciatives depredadores.

Busquem el desenvolupament de la nostra potencialitat productiva en tots els sectors i, al mateix temps, l'acompliment dels compromisos internacionals en matèria de medi ambient adquirits per Espanya dins l'Horitzó 2020: consumir el 20% de l'energia de fons renovables, reduir el 20% les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle i millorar un 20% l'eficiència energètica.

El finançament

Un altre del àmbits en què la UGT de Catalunya busca millorar l'estabilitat dels llocs de treball és el financer: durant la crisi s'han tancat empreses, que podrien haver funcionat, per manca de la liquiditat necessària per al seu funcionament normal.

L'Institut Català de Finances és l'instrument principal de la Generalitat de Catalunya en l'àmbit financer, tot i que la seva acció es complementa amb Avalis de Catalunya i diverses agrupacions d'àngels inversors. Els darrers anys, l'ICF ha realitzat un sanejament important de la seva cartera i ha reorientat la seva oferta cap a la petita i mitjana empresa.

Aquesta nova política ha permès multiplicar el nombre d'operacions realitzades i d'empreses finançades i, al mateix temps, enrobustir el balanç de l'Institut Català de Finances. En un futur pròxim, podrà adquirir la condició tècnica d'entitat financera, que permetria un millor accés als mercats de finançament, tot sotmès a la normativa del BCE.

La simplificació administrativa

La UGT de Catalunya també ha participat en diferents iniciatives del Govern en matèria de simplificació administrativa que han donat lloc a dues lleis del Parlament de Catalunya. La nostra posició és la de donar suport a la reducció de la paperassa (control «ex ante» a la seu de l'Administració) que dificulta tot sovint l'activitat empresarial i especialment l'inici de noves activitats, sense reduir el nivell d'exigència legalment establert sobre el fons de la qüestió i, a més, amb una forta exigència que s'incrementin els controls «ex post», és a dir, l'activitat inspectora de la mateixa Administració.

El marc català de relacions laborals

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2015-2017 (AIC)

Amb l'objectiu d'impulsar la concertació social i la negociació col·lectiva com a mecanisme més idoni per assolir un sistema de relacions laborals flexible, equilibrat, permeable a les adaptacions necessàries en els sectors i les empreses i la qualitat en l'ocupació, s'ha signat el quart Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) 2015-2017.

L'AIC és l'instrument que estableix el marc de la negociació col·lectiva en l'àmbit català; reuneix els criteris generals de la negociació i l'estructura dels convenis col·lectius d'àmbit català; organitza i dirigeix la solució extrajudicial de conflictes cap al Tribunal Laboral de Catalunya; aposta clarament per la negociació col·lectiva sectorial i fa un pas endavant en la creació de nous instruments com l'Observatori de la conjuntura econòmica de la negociació col·lectiva, entre d'altres.

El Tribunal Laboral de Catalunya

El Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) ha esdevingut, en els darrers anys, una figura clau per entendre el model de relacions laborals català. El TLC s'ha posicionat com a dinamitzador del diàleg social, a través dels seus mitjans ràpids i eficaços tan necessaris en aquests temps d'elevada conflictivitat.

La UGT de Catalunya ha apostat, des del principi, pel TLC com a òrgan eficaç de resolució extrajudicial de conflictes. Durant el 2015, la UGT ha estat el sindicat que més expedients ha entrat al Tribunal Laboral (120 expedients, davant dels 90 presentats per CCOO) i d'aquesta manera s'ha consolidat el canvi de tendència experimentat durant el 2014 i que va suposar un canvi en la dinàmica que no ens era gens favorable.

El Consell de Relacions Laborals

La negociació col·lectiva i el diàleg entre els agents socials ens permet continuar millorant i defensant un model de relacions laborals propi basat en drets socials, justícia social, eficiència i progrés econòmic. En definitiva, un model basat en tot allò que les reformes laborals han fet trontollar.

Des de la UGT de Catalunya s'aposta fermament pel marc català de relacions laborals com a únic escenari del diàleg social a Catalunya, i és precisament en aquest espai on té cabuda i raó de ser el Consell de Relacions Laborals.

El Consell de Relacions Laborals, malgrat que necessitaria disposar de personalitat jurídica pròpia, és el mecanisme de participació i diàleg essencial on els agents socials ens trobem i, entre altres tasques, elaborem documentació pràctica, com ara una guia per a l'elaboració de convenis col·lectius estatutaris; recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat; recomanacions a la negociació col·lectiva en matèria de formació professionalitzadora, entre d'altres.

Rescatem salaris. Mínim 1.000 euros

La política econòmica i la crisi han suposat un atac directe contra la classe treballadora, no només per la destrucció d'ocupació, sinó perquè en els darrers anys hem perdut part del nostre poder adquisitiu. A més, cal sumar-hi els efectes negatius de l'última reforma laboral, que ha contribuït a agreujar aquesta situació.

Davant aquest escenari tant advers, la UGT va engegar una campanya per a rescatar els salaris. Els objectius de la campanya «Mínim 1.000 euros» eren: augmentar el salari mínim a mil euros (el 2014 se situava en 645 euros) i augmentar el salari mig dels 1.700 als 2.000 euros.

Sinistralitat, malalties professionals i actuacions en matèria de prevenció de riscos i salut laboral

Al llarg d'aquest mandat cal destacar dos escenaris que marcaran el present i futur de la seguretat i la salut en els centres de treball. El primer és l'aprovació, amb la nostra abstenció, per part del Consell de Relacions Laborals, del Marc Català de Prevenció i Seguretat en el Treball. El Govern de la Generalitat ha defugit d'un compromís ferm en aquesta matèria i ha rebutjat comprometre's amb els agents econòmics i socials de Catalunya en l'aprovació d'una estratègia clara i decidida amb la dotació pressupostària necessària per al seu desenvolupament.

I el segon escenari, situat entre les reformes dutes a terme pel Govern del Partit Popular, és la denominada «llei de mútues», que ha consolidat la intervenció en la gestió de la IT per contingències comunes a les mútues modificant substancialment el paper que feia fins ara la inspecció mèdica. Hem denunciat que aquesta modificació no ajudarà a millorar la declaració de les malalties professionals, les quals cal recordar que, en no declarar-se, no es tenen en compte per pal·liar els seus efectes nocius per a la salut i la seguretat del conjunt dels treballadors i treballadores. I també cal recordar la que afecta la inculcació de la cultura preventiva en les empreses, que dóna als empresaris la possibilitat de l'assumpció de la prevenció, en les empreses de fins a 25 treballadors. Aquesta reforma, d'acord amb l'exposició de motius de la Llei, no es fa per incentivar i aprofundir en la cultura preventiva, sinó que es justifica la modificació per estalviar el cost en la implantació de la prevenció en l'empresa.

Des de la nostra organització hem continuat apostant per l'assessorament tècnic especialitzat, tant presencial, telefònic i via telemàtica, així com la redacció d'informes i la revisió de documentació tècnica com a suport a la tasca dels delegats i delegades de prevenció a les empreses. Malgrat això, també hem vist reflectida la crisi i el seu impacte en la qualitat de la contractació en aquest aspecte, com ho demostra la disminució de les consultes rebudes a l'OTPRL. Els mateixos treballadors i treballadores admeten que tenen por de perdre la feina si exigeixen els seus drets en matèria de seguretat i salut.

Aquesta qüestió no ha afectat la nostra actuació pel que fa a la continuïtat en la publicació de nous materials divulgatius adreçats a tots els àmbits i sectors, per continuar lluitant pel manteniment dels drets dels treballadors i treballadores en matèria de seguretat i salut i incidint, al mateix temps, en el foment de la cultura preventiva al nostre país.

La contractació pública a Catalunya

Al llarg d'aquest mandat, la UGT de Catalunya ha estat membre actiu a la Junta Consultiva de Contractació Administrativa, participant en diferents ponències i grups de treball.

Destaquem la recent creació d'una ponència tècnica per a l'elaboració d'una «Guia per a la inclusió de clàusules contractuals per promoure la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes», segons les directrius de la Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes.

Així mateix, hem estat signants de l'Acord per l'impuls de la millora de la contractació pública de serveis d'atenció a les persones, juntament amb CCOO, La Confederació, La Unió, Acra, Acesap, Asade, Upimir, Acellec, La Intercol·legial i la Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Aquest acord inclou una sèrie de propostes dirigides a fer de la contractació pública de serveis a les persones quelcom més just, de manera que tots els licitadors juguin en igualtat de condicions per preservar la qualitat del servei, garantint els drets dels treballadors i assegurant, en el preu del servei, el salari establert en el conveni col·lectiu sectorial. En aquest sentit, la UGT de Catalunya va ser qui va exigir la inclusió del salari mínim de conveni col·lectiu.

Posteriorment, i fruit d'aquest Acord, vam participar en l'elaboració del Codi de bones pràctiques en la contractació pública de serveis d'atenció a les persones, que proporciona a les empreses i als òrgans de contractació un catàleg sistematitzat de principis i pautes a seguir en la seva contractació de serveis d'atenció a les persones.

Aquest Codi recull, entre d'altres, que el pressupost de licitació s'elabori d'acord amb els salaris derivats de l'aplicació del conveni sectorial corresponent, i pactes d'obligat compliment. A més, quant a la subrogació de treballadors i treballadores, s'ha de preveure que és condició especial d'execució del contracte, l'obligació del nou adjudicatari de subrogar els treballadors que prestin el servei, quan sigui procedent. També es limita el pes del preu en l'adjudicació, que no serà superior al 51%, es limiten les baixes desproporcionades o temeràries i s'obliga a aplicar les condicions laborals del conveni col·lectiu del sector vigent. La nostra organització continua treballant perquè l'Acord tingui l'impacte adequat, i perquè es faci extensiu a la resta de poders adjudicadors, especialment els ens locals.

La UGT de Catalunya va continuar la seva participació a la Comissió de Contractació Responsable de l'Ajuntament de Barcelona, amb l'objectiu d'aprofundir i fer extensives les clàusules socials als grans contractes de l'Ajuntament, incloent-hi reserva social, clàusules socials i clàusules ambientals als productes i serveis identificats com a prioritaris.

També vam participar, juntament amb l'administració municipal i persones representants dels centres especials de treball, d'empreses d'inserció laboral, sindicats i el tercer sector social, al Grup Mixt de Contractació Responsable de l'Ajuntament de Barcelona. Aquest grup té com a objectiu ser un espai de comunicació i participació del conjunt dels agents, i posar en comú els avenços que es produeixen en aquest àmbit. També ha desenvolupat un document de bases per a la regulació dels criteris de contractació pública responsable, amb l'establiment dels col·lectius diana i la redacció de clàusules socials, on la UGT de Catalunya va participar de manera activa, i que va culminar en la «Mesura de govern per a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals a l'Ajuntament de Barcelona».

Finalment, vam participar en l'elaboració del Decret de l'alcaldia per a la contractació pública responsable amb criteris socials i ambientals, que és d'aplicació a tots els òrgans de contractació de l'Ajuntament de Barcelona i de les empreses i entitats del seu grup (el que col·loquialment s'anomena *grup*

Ajuntament). Vam fer el seguiment de la seva aplicació fins a la desarticulació del grup de treball amb la convocatòria de les eleccions municipals.

Mútues: la defensa de la gestió pública dels serveis de prevenció

Al llarg d'aquest mandat, la normativa sobre Seguretat Social ha transformat el mapa de les mútues, que tenien com a principal objectiu la reparació i recuperació de les persones treballadores que havien patit un accident de treball o una malaltia professional i la prevenció amb càrrec a quotes.

L'aprovació de la llei de prevenció de riscos laborals va donar a les MATMPSS el monopoli per desenvolupar-la, ja que en aquells moments les mútues eren les úniques institucions que podien donar resposta a les empreses en matèria de prevenció. Posteriorment, l'administració central van permetre que els serveis de prevenció sorgits a les mútues passessin a ser entitats privades amb control de la mútua. Tot aquest procés ha finalitzat amb dues úniques vies: la venda de les societats de prevenció de les MATMPSS o la dissolució d'aquestes societats.

Des del sindicat hem estat testimonis, mitjançant els nostres representants a les comissions de control i seguiment de les mútues amb seu social a Catalunya, com aquestes societats eren venudes a grups d'empreses associades a les mútues, grups d'inversors de capital risc o entitats asseguradores que tenen com a principal objectiu obtenir beneficis de la seva inversió, sense tenir en compte que la finalitat d'un servei de prevenció és vetllar per la seguretat i la salut en el món laboral.

Des de la UGT de Catalunya sempre hem defensat que els serveis de prevenció han d'estar en mans d'institucions públiques perquè no rebin pressions o influències del món empresarial, per poder desenvolupar una prevenció efectiva i baixar els índexs de sinistralitat i absentisme.

Durant aquest mandat, i sense negociar-la amb els agents socials, s'ha aprovat la llei de mútues, que modifica aspectes de la llei general de la Seguretat Social i especifica responsabilitats de la junta directiva, dels seus membres executius i

del president. Pel que fa a les comissions de control i seguiment, s'han incrementat els seus membres en donar cabuda a un representant de les associacions d'Autònoms.

Pel que fa a la gestió del dia a dia, des de l'Àrea de Mútues hem assessorat sobre temes de mútues a treballadors i treballadores, delegats i delegades i quadres, i l'últim any hem estat capdavanters pel que fa a consultes. També hem elaborat tríptics, quaderns i fitxes de prevenció sobre temes relacionats directament amb les mútues o la Seguretat Social.

Pel que fa al suport desenvolupat a les persones representants de la UGT a les mútues amb seu social a Catalunya, hem informat dels canvis de normativa sobre mútues i dels canvis a la normativa de la Seguretat Social que afecta directament la gestió i el dia a dia de la mútua.

Medi ambient

Des de la UGT de Catalunya, hem defensat, durant aquest mandat, un model de desenvolupament més respectuós amb el medi ambient, més equitatiu socialment i més solidari amb el conjunt del planeta i amb les generacions futures.

Estem fermament convençuts de la necessitat de transformar l'actual model de producció i consum vers un model de desenvolupament sostenible, i fomentar la conscienciació de tots i totes davant la necessitat de modificar els nostres hàbits de viure i de produir per millorar la qualitat de vida de les persones. Aquests hàbits, més respectuosos amb el medi ambient, ens situaran en millors condicions per afrontar els reptes i les oportunitats de futur.

En aquest sentit, la participació del sindicat en la protecció del medi ambient i la necessària conciliació amb els processos productius per motius de sostenibilitat, rendibilitat i de competitivitat de les empreses i de protecció de la salut de les persones, s'ha desenvolupat en els diferents àmbits d'acció i de participació sindical.

La UGT de Catalunya ha treballat i continuarà fent-ho des d'una doble perspectiva: primer, fent debat social entorn de temes que ens repercuteixen i que són de l'interès de totes persones treballadores i de la ciutadania: el canvi climàtic; la minimització i la gestió correcta dels residus; l'accés universal a l'abastiment i sanejament de l'aigua; el foment de les energies renovables; un subministrament energètic en quantitat i qualitat suficient; el consum responsable i, fins i tot, el *fracking*. I, segon, dins l'àmbit polític, pressionant l'Administració perquè prengui les decisions polítiques correctes i en el moment adequat, i desenvolupi, així, estratègies i polítiques públiques eficients.

La UGT de Catalunya té motius per preocupar-se pel medi ambient. En primer lloc, per un principi d'ideologia: la defensa i promoció dels interessos dels treballadors inclou el medi ambient, atès que una empresa neta i sostenible és una empresa competitiva i amb futur. Però l'altre motiu és que el medi ambient és un factor de competitivitat que en moments de crisi esdevé una oportunitat: el medi ambient de forma directa i indirecta crearà llocs de treball mitjançant el foment de les energies renovables, la gestió dels residus, la rehabilitació d'espais degradats, l'educació ambiental o el turisme verd i sostenible, entre altres àmbits.

Perquè des de la UGT de Catalunya tenim clar i estem demostrant que el respecte i la protecció del medi ambient és garantia de futur. I junts, com a sindicat, hem de prendre part activa en tots aquests canvis per tal de garantir, d'una banda, els drets que ja tenim consolidats, i de l'altra, donar resposta a aquests nous drets socials que, en definitiva, es tradueixen en més qualitat de vida per a tothom.

Ens mobilitzem!

Plataforma per una fiscalitat justa, ambiental i solidària

La UGT de Catalunya forma part d'aquesta Plataforma, formada per persones a títol individual i per un conjunt d'entitats que comparteixen la preocupació per l'evolució del sistema fiscal, cada vegada més regressiu i injust, i el model de societat que se'n deriva. La plataforma treballa en la pedagogia de la justícia

fiscal, i aposta per igualar la tributació de les rendes del capital a les del treball, ja que són les persones treballadores assalariades les qui, a través dels seus impostos, sostenen l'estat del benestar. També treballa per la lluita contra el frau i l'elusió fiscal, mecanisme, aquest últim, d'impagament legal d'impostos fet a mida dels qui més tenen. S'ha dut a terme la campanya «Municipis lliures de paradisos fiscals», i propostes en fiscalitat municipal, de la Generalitat o estatal.

D'entre les activitats dutes a terme durant els darrers anys, destaquem la celebració de la Primera Jornada per una Fiscalitat Justa, el gener del 2014. Arran del seu èxit de participació i interès generat, va tenir lloc la Segona Jornada per una Fiscalitat Justa, celebrada el febrer del 2015. Les jornades s'han convertit en un espai alternatiu de transferència de coneixements, propostes i alternatives al discurs neoliberal dominant sobre sistemes d'hisenda i fiscalitat.

Plataforma Per una Catalunya Social

La confluència d'actors ha continuat sent una de les prioritats d'aquest mandat. La Plataforma Prou Retallades! integrada per veïns, estudiants, pares i mares d'alumnes, associacions de salut i liderada en els seus orígens per la UGT de Catalunya i CCOO, ha continuat activa sota un nou nom: plataforma Per una Catalunya social.

La marea blanca

La UGT de Catalunya hem participat activament en la seva creació, i neix d'una confluència de l'antiga Plataforma pel dret a la salut i diferents corrents i associacions en defensa de la salut pública universal. Davant la greu situació actual i futura de la sanitat pública a Catalunya, hem reclamat fer front a l'emergència sanitària del sistema i la regeneració del caràcter públic i la qualitat de la sanitat catalana. Aquest procés urgent creiem que ha de comportar una declaració explícita del model sanitari públic que volem per Catalunya. Caldrà revertir actuacions i projectes d'externalització i privatització

de recursos sanitaris per regenerar l'autèntic servei nacional de salut de Catalunya (SNSC).

Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya

La UPEC, de la qual la UGT de Catalunya forma part del seu consell rector, s'ha consolidat com un referent dins el magma de les universitats d'estiu. Amb la seva celebració cada any, durant el mes de juliol, busquem crear debat i generar opinió sobre el futur de l'esquerra des d'una visió plural i no dogmàtica.

Cultura: un dret de les persones treballadores

La recuperació de la memòria històrica i la dinamització i difusió culturals com a elements d'enriquiment al qual tenen dret els treballadors i les treballadores és un dels elements de l'ADN de la UGT de Catalunya. En aquest sentit, hem treballat per la recuperació de la memòria històrica, amb diferents activitats com la exposició sobre lemes i cartells que es podrà veure al Congrés de Terrassa, el llibre sobre la vida de Nicolau Casaus, que unifica ugetisme i barcelonisme, o bé l'exposició sobre els 125 anys de la història de la UGT de Catalunya. Igualment, poc a poc hem anat recuperant part de la nostra història a través del retorn dels papers de Salamanca.

Paral·lelament, hem treballat en la dinamització cultural del sindicat com a factor de formació personal. Per aquest motiu, hem seguit editant la revista *Les Notícies de llengua i treball*, que amb 43.000 exemplars i editada amb la UGT de les Illes Balears, del País Valencià i d'Aragó, i de la CFDT de Llenguadoc Rosselló, s'ha convertit en un referent a casa nostra.

V. CONTEXT INTERN: una organització al servei dels afiliats i afiliades i la societat

En aquest informe analitzem el període comprès entre el segon trimestre del 2013 i el primer del 2016. Aquesta etapa s'ha caracteritzat pel «continuisme» de les situacions: continuem amb la crisi econòmica, continuem amb les polítiques de retallades de drets socials i laborals, continuem amb els atacs al sindicalisme de classe, continuem amb els canvis organitzatius i de sistemes de treball interns...

En el període que analitzem, hem continuat amb l'elevadíssim nivell de mobilitzacions que havia caracteritzat el mandat anterior. A les manifestacions i concentracions derivades dels efectes de la crisi sobre els treballadors i treballadores (tancaments d'empreses, reducció de plantilles, bloqueig en la negociació col·lectiva, etc.), hem d'afegir-hi les motivades pels processos judicials que, com a conseqüència de les tres vagues generals que vam convocar els anys anteriors per fer front a les polítiques de retallades contínues dels drets laborals i socials, afectaven tot un seguit de companys i companyes als quals la fiscalia (canviant el criteri que fins ara havia mantingut) imputava penalment i els demanava penes de presó per exercir el dret legítim de vaga.

Però també ha estat un període molt marcat per una aposta per la participació del conjunt de l'organització i de la ciutadania en general, destacant la celebració de l'Assemblea Nacional de la UGT de Catalunya (amb més de 260 seccions sindicals convocades), la iniciativa legislativa popular per una prestació d'ingressos mínims, el referèndum de delegats per ratificar l'Acord Interprofessional de Catalunya, i tot un seguit d'assemblees territorials i sectorials per explicar el nostre pla de «Garantia +55», l'acord nacional de negociació col·lectiva, la campanya per la derogació de la reforma laboral, de les pensions, de la llei Wert i la «llei mordassa», etc.

Afiliació i atenció als afiliats i afiliades

La crisi econòmica ha afectat el nostre creixement afiliatiu d'aquests darrers anys, marcats per la continuació de la campanya contra els sindicats de classe portada a terme des dels sectors més conservadors.

Així, el nombre de noves incorporacions al sindicat ha continuat creixent, tot i que d'una forma una mica més lenta, amb una mica de repunt el darrer any 2015.

Pel que fa al percentatge de rebuts per banc que resulten impagats, hem experimentat un descens d'un punt en aquest mandat, i s'han situat al voltant d'un 5%.

El problema fonamental no són tant les baixes com la disminució de les altes, i considerem que el nostre llindar per assolir un creixement positiu ha de ser de 10.000 altes/any.

El principal motiu de baixa després de les raons econòmiques és per «jubilació». Aquesta situació és especialment sagnant en el cas del pagament per nòmina; hem de tractar conjuntament aquest col·lectiu i assegurar el canvi a descompte bancari abans de la jubilació.

D'altra banda, el percentatge de les baixes relacionades amb el descontentament o problemes amb l'atenció està per sota de la mitjana dels darrers cinc anys, fet que reflecteix la millora en l'atenció i els serveis que prestem.

Respecte al cobrament de la quota per descompte a la nòmina, aquesta és una opció viable i de gran utilitat a les empreses mitjanes i grans, però per a la petita empresa es fa molt difícil de gestionar i fer-ne seguiment i, per tant, caldria impulsar el canvi a descompte bancari.

Un altre aspecte fonamental és la fidelització de l'afiliació, i per això cal estar molt atents al procés de recobrament dels rebuts que resultin impagats, amb la màxima celeritat i proximitat possibles. Per millorar el sistema, hem introduit les cartes de pagament via correu electrònic i s'ha reduït, d'aquesta manera, el

temps de gestió dels impagaments.

Un aspecte a destacar d'aquest període que analitzem és la posada en marxa de la quota de suport al sindicat, com a mecanisme per ajudar a reforçar els ingressos de l'organització, demanant un esforç a les persones afiliades al sindicat que, pel seu compromís i per la seva capacitat econòmica, es troben en disposició d'incrementar la seva contribució econòmica a l'organització.

D'altra banda, també hem posat en marxa la quota 0 per a aquells afiliats i afiliades en atur i sense ingressos, que els permet deixar en suspens la seva afiliació mentre es troben en aquesta situació, mantenint la vinculació amb l'organització.

Per al col·lectiu de persones aturades hem elaborat, en primer lloc, un catàleg dels serveis que els oferim des del conjunt dels organismes, establint sinergies que han permès millorar i multiplicar els efectes de les accions que es duien a terme des de cada àmbit (serveis d'orientació i intermediació laboral, cursos de formació, certificats de professionalitat, suport a l'acreditació de competències professionals, formació i suport a projectes d'autoocupació, assessorament en matèria de mobilitat a l'estranger i de prestacions i serveis socials).

Vam decidir editar un butlletí electrònic mensual —*Actius*— i enviar-lo a tots els afiliats i afiliades, atès que creiem que era important que coneguessin la feina feta en aquesta matèria i, a la vegada, perquè podien fer difusió entre altres persones en situació d'atur. A aquestes publicacions mensuals s'hi ha d'afegir els butlletins extraordinaris per temes de convocatòries de formació puntuals.

Des de l'inici fins ara, l'*Actius* ha tingut més 57.000 visites, i els temes més consultats són els de formació, acreditació de competències, cursos i eines en català i certificats de professionalitat. Aquests elements són seguits de prop per les consultes als tallers i punts d'assessorament laboral per a joves i autònoms. Creiem que a dia d'avui es tracta d'una eina consolidada i que encara permet possibilitats de creixement.

Però la tasca de suport a les persones aturades no ha estat només a nivell intern, també hem col·laborat, tant en l'àmbit de Catalunya com de cadascun

dels territoris, amb els moviments socials de les persones aturades i hem treballat en xarxa amb les entitats socials i les administracions locals. A cada lloc el paper ha estat un o altre en funció de quina era l'organització dels moviments de persones aturades i de les xarxes de moviments socials ja existent, des de la posada en marxa d'un espai d'organització dels aturats i aturades al suport a les marxes i assemblees d'aturats, o la col·laboració amb les campanyes contra el frau laboral, contra el rol de les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya i la reforma d'aquest, o a favor de la jornada de 30 hores.

El servei que els nostres afiliats i afiliades visualitzen com a més important és l'atenció jurídica que els prestem. Per aquest motiu, i des de ja fa temps, la millora constant d'aquest servei s'havia convertit en una prioritat per a tota l'organització.

La Comissió de qualitat dels Serveis Jurídics ha continuat amb la seva tasca d'atendre les queixes i recomanacions dels usuaris que es produeixen arran del volum de casos atesos pel conjunt dels nostres serveis jurídics. Un aspecte important a destacar és que bona part de les incidències rebudes tenien a veure amb aspectes relacionats amb l'atenció i el procediment que no pas de mala praxis professional.

En aquest període hem treballat en la informatització de l'expedient que s'obre a cada usuari del Gabinet Jurídic. Aquest, rep un nom d'usuari i una clau que li permeten consultar, via internet, com es troba el seu procediment judicial, i rep una alerta al seu mòbil o adreça de correu electrònic davant de determinats moviments al seu expedient: interposició de la demanda, assenyalament del judici, comunicació de la sentència, interposició del recurs, resolució del recurs, confirmació de les visites amb l'advocat.

El sistema també automatitza la reserva d'hora de visita amb l'advocat corresponent un cop l'usuari ha rebut la comunicació de la data de judici, sempre amb una antelació mínima de 25 dies respecte a aquesta.

Aquesta millora en l'expedient informàtic també ens permet regular amb més precisió les càrregues de treball de cada professional i també dels diferents

punts d’atenció.

Una altra fita important aconseguida al llarg d’aquest mandat ha estat la possibilitat de donar dia i hora de visita a un usuari des de qualsevol local de la UGT de Catalunya, amb independència d’on sigui la visita. Quan es confirma la primera visita, es gestiona informàticament l’expedient, el contracte professional i la tarifa a aplicar en funció de l’afiliació.

Hem posat en marxa la revista Sindicalisme als jutjats, on es destaquen les sentències més rellevants aconseguides pels nostres professionals, així com articles sobre qüestions d’actualitat del món laboral.

Entenem que pot convertir-se en un element bàsic per a l’acció sindical dels nostres delegats i delegades i seccions sindicals, perquè aporta la solució jurídica per a determinats assumptes laborals.

XaT, Xarxa d’atenció al Treballador i treballadora (la intranet de la UGT de Catalunya)

La XaT està implantada a totes les seus territorials de la nostra organització i a les federacions nacionals, i ha esdevingut un contenidor de diferents processos administratius externs i interns que agilitzen l’atenció als nostres afiliats i afiliades.

A l’àmbit dels serveis jurídics, està totalment implantat i en funcionament tant l’agenda de tots els professionals com l’automatització en l’obertura dels expedients i la facturació. Tot això ha suposat una millora en l’atenció als usuaris dels serveis jurídics, en el control de la qualitat de la informació de les nostres bases de dades i una reducció dels problemes de facturació per deficiències en aquestes bases.

Eleccions sindicals

Retallar el diferencial en el nombre de delegats i convertir-nos en la primera força sindical de Catalunya és l'objectiu que sempre tenim present en la nostra

feina diària. Però aquest ha estat un mandat on els efectes de la crisi econòmica no han afavorit l'assoliment d'aquest objectiu.

Quant a les dades, la primera característica d'aquest període ha estat la continuació en la disminució de processos electorals, que ja s'estava produint des dels inicis de la crisi. Si analitzem el període 2008-11 en relació amb l'actual, 2012-15, ens trobem amb un descens del 12% dels delegats elegits, és a dir, més de 7.100 delegats menys. Aquest descens està marcat pels devastadors efectes que la crisi està generant sobre el món laboral i que es tradueix, d'una banda, en el tancament de les empreses i, de l'altra, en la reducció dels representants a escollir. Però també ens ha afectat des del punt de vista intern, amb una reducció dels recursos tant humans com econòmics de què hem pogut disposar per encarar el període fort d'eleccions sindicals.

L'anàlisi dels períodes abans assenyalats ens mostra uns resultats decebedors, però hem de tenir en compte que, darrera de les xifres, hi ha molts processos que han decaigut i no s'han renovat, per raons diferents: grups empresarials que depenen d'un calendari que ens ve marcat de fora, no renovacions per no disminuir el nombre de representant a elegir (amb la conseqüent pèrdua de drets sindicals), processos que s'han anat traslladant en el temps i es renovaran l'any següent, etc., fet que ha afectat especialment els processos on s'escullen un nombre elevat de delegats i delegades.

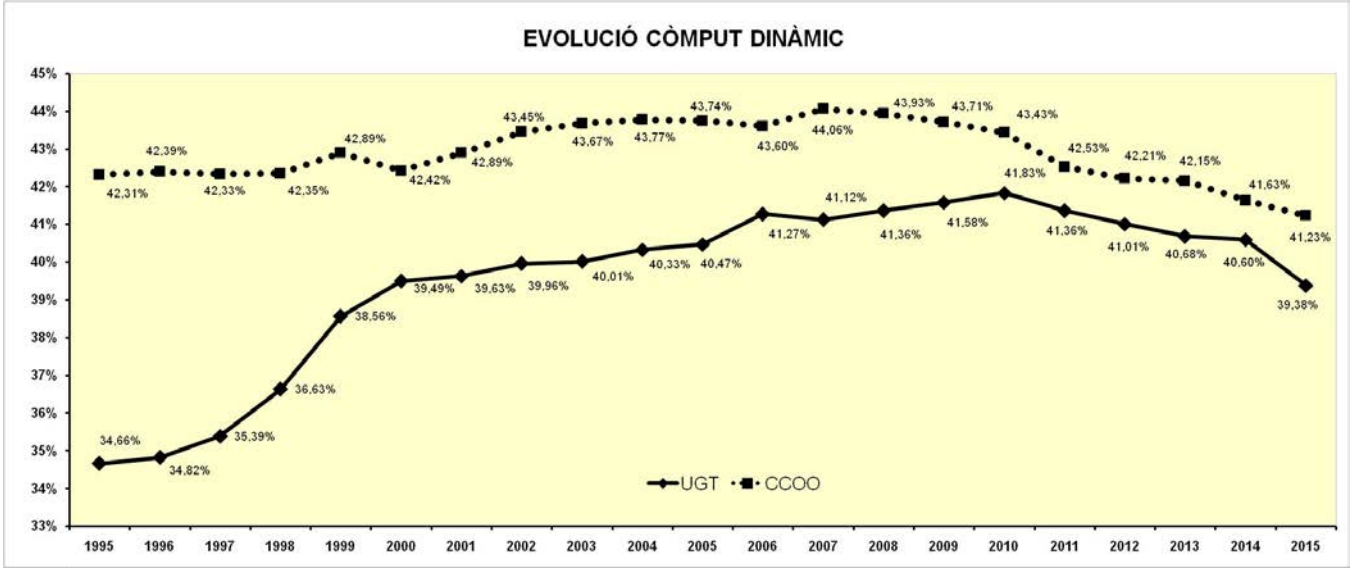
D'aquesta evolució de creixement de la representativitat de la UGT de Catalunya, se'n desprèn que en els 16 primers anys del segle xxi hem mantingut el nostre nivell de representativitat, mentre que CCOO l'ha vist reduit en un 1,19%. A la vegada, continuem sent la primera força sindical a les províncies de Lleida i Girona, mentre que ja no ho som a Tarragona, i Barcelona segueix sent la nostra assignatura pendent.

També podem constatar que, tot i els atacs continus als quals estem sotmesos els sindicats de classe, seguim sent l'opció majoritàriament escollida en les eleccions sindicals; entre els dos sindicats tenim més del 80% de tota la representativitat sindical en el nostre país.

GLOBAL CATALUNYA				
	2011		2015	
	DEL.	%	DEL.	%
UGT	23.414	41,37%	19.254	38,92%
CCOO	24.068	42,52%	20.600	41,64%
ALTRES	9.121	16,11%	9.620	19,44%
TOTAL	56.603	100%	49.474	100%

	BARCELONA				TARRAGONA			
	2011		2015		2011		2015	
	DEL.	%	DEL.	%	DEL.	%	DEL.	%
UGT	16.762	40,14%	13.688	37,63%	2.515	41,09%	2.084	38,67%
CCOO	17.998	43,10%	15.271	41,99%	2.485	40,60%	2.200	40,82%
ALTRES	7.001	16,76%	7.412	20,38%	1.121	18,31%	1.105	20,50%
TOTAL	41.761	100%	36.371	100%	6.121	100%	5.389	100%

	GIRONA				LLEIDA			
	2011		2015		2011		2015	
	DEL.	%	DEL.	%	DEL.	%	DEL.	%
UGT	2.544	46,85%	2.112	44,06%	1.593	48,40%	1.370	46,90%
CCOO	2.202	40,55%	1.912	39,89%	1.383	42,02%	1.217	41,66%
ALTRES	684	12,60%	769	16,04%	315	9,57%	334	11,43%
TOTAL	5.430	100%	4.793	100%	3.291	100%	2.921	100%



Quant al programa d'eleccions sindicals, hem instat a fer-hi diverses millores, especialment a l'àmbit de la gestió i tractament de la informació (llistats i estadístiques), i s'ha generalitzat la utilització del full d'Excel de seguiment dels procesos electorals (conegut com a Darth Vader) com a eina de control de les càrregues de treball de renovació de processos.

Cal que continuem en la mateixa línia de tenir distribuïdes i pactades per avançat i de forma clara aquestes càrregues de treball, però hem de millorar en aspectes com ara la intensitat desigual en l'execució de les estratègies per part de tots els organismes, que fa que no anem tots alhora, i harmonitzar les nostres actuacions per aconseguir funcionar tots al mateix temps. Però el treball ha de ser estable en el temps i continu, perquè hem pogut detectar que no som constants en la feina diària, i que ens «despistem» amb facilitat quan entrem en processos com ara els congressuals.

Una dada que no es reflecteix als quadres és l'increment de la litigiositat, derivat, en bona mesura, del fet que els preavisos electorals són motiu de laude arbitral i ja no s'ha d'anar directament als jutjats socials.

Tampoc es visualitza que Catalunya és un oasi de col·laboració entre organismes. Sempre hem defensat que la millor manera d'aconseguir els nostres objectius electorals ha de basar-se en el diàleg continu entre tots els organismes que conformem la UGT de Catalunya.

En els moments actuals, l'acció sindical ha de ser més important que mai, ja que es veu reflectida fidelment en els resultats electorals. Així, hem de tenir especial atenció als comitès d'empresa grans (9 delegats o més), ja siguin nostres o no, i garantir la implicació i la participació de les seccions sindicals en el si de l'organització.

Formació sindical

Aquest període ha estat marcat per la gran retallada, per part del Govern central, dels fons destinats a la formació contínua de les persones treballadores, però tot i així, per a la nostra organització, la formació sindical és la peça clau perquè els nostres delegats i delegades facin l'acció sindical a les empreses amb els coneixements imprescindibles i amb els principis ideològics que ens donen la nostra identitat.

Al llarg del període que analitzem, s'han impartit més de 350 cursos de formació, amb la participació de més de 7.000 alumnes, i els cursos més demanats són els de Funcions dels representants dels treballadors, Prevenció de riscos laborals, i Salari, nòmina i Seguretat Social. Un aspecte a destacar ha estat que del total d'alumnes, el 50% han estat dones, fet que ha succeït per primer cop.

La consolidació del grup de coordinació de formació sindical ha permès treballar el pla formatiu, revisant l'itinerari com a element bàsic per millorar en la qualitat i estratègia del sindicat, actualitzant les matèries fonamentals de caire legislatiu, normatiu i tot allò que els nostres delegats i delegades necessiten per donar resposta a la casuística que es troben en el dia a dia de les seves tasques sindicals a les empreses, i a les necessitats que la nostra organització requeria dels nostres delegats.

Derivat d'aquests treballs, s'han introduït els cursos tant de Realització dels plans d'igualtat com els d'Intel·ligència emocional; també hem incorporat un curs nou de Normativa sociolaboral avançada per a tots aquells que ja s'han format però necessiten una actualització dels canvis normatius.

La web de Formació Sindical ha estat una eina importantíssima per donar una gran difusió al nostre pla de formació, de manera que arribi al màxim nombre de delegats i delegades i d'afiliats i afiliades.

Una altra línia de treball per afavorir la universalitat de la formació ha estat incloure un nou curs a la formació en línia, Legislació laboral bàsica, a més dels ja oferts (Funcions dels representants dels treballadors, Prevenció de riscos laborals bàsic). Aquests cursos ens permeten l'assistència de més alumnes per sessió que en la modalitat presencial, i donen sortida als delegats i delegades que no disposen de gaires hores sindicals.

En aquesta etapa, des de Formació Sindical hem treballat en la realització de tallers formatius per als delegats i delegades per millorar les seves capacitats, en unes sessions molt pràctiques en què se'ls ha donat eines perquè puguin afrontar els seus processos electorals. També s'han treballat temes com drets i deures dels representants dels treballadors, funcions dels delegats, comunicació, entre d'altres.

Els tallers han tingut una gran acollida entre els delegats i delegades, ja que han donat una resposta ràpida i àgil, alhora que han servit de benvinguda per a molts delegats i delegades noves.

Una altra de les novetat formatives ha estat el curs pilot per a quadres sindicals, en què s'han potenciat aspectes com les habilitats personals i comunicatives i el coneixement de l'organització interna de la UGT i el nostre ideari.

També, en col·laboració amb el Gabinet Jurídic, hem fet una sèrie de cursos dirigits als assessors laborals mancomunats, amb l'objectiu de millorar i actualitzar la seva formació, davant els canvis normatius, tants i tan profunds, que hi ha hagut en aquest període.

Les noves tecnologies al servei de l'organització

Des del darrer congrés hem fet canvis en alguns àmbits a l'entorn de la tecnologia de la informació, uns motivats per la necessitat d'adaptar-se als nous

models organitzatius i d’altres orientats a ser més eficients en la nostra relació amb els afiliats i delegats. Altres canvis que hem realitzat han vingut propiciats per la nova realitat digital de l'administració pública o per la Unió Europea, com són la gestió telemàtica a l'àmbit de les eleccions sindicals, o la nova norma europea de gir de rebuts coneguda com SEPA.

Les fusions de les federacions han estat el motiu principal de moltes de les actuacions a les diferents aplicacions internes. Destacaríem les fusions pròpiament dites i un procés de sectorialització a gairebé totes les federacions, amb la millora de la segmentació de l'afiliació.

També hem treballat conjuntament amb la resta de departaments de l’organització, com ara Administració, per implementar mecanismes automàtics per a la imputació comptable, en aspectes com la tarifació de serveis de telefonia, impressió o cobraments per assistència als serveis jurídics; amb el Gabinet Jurídic, per a la millora i digitalització dels seus procediments administratius, tal com ja hem exposat anteriorment. I amb la XaT, per millorar procediments per a l'expedició dels certificats de la Renda o la delegació de visites d'afiliats entre organismes.

Al programa Afilia s'ha treballat en diferents línies, les més importants de les quals han estat l’adaptació a la normativa SEPA, la sectorialització de l'afiliació i, finalment, la implementació de les diferents quotes, com ara la quota 0, aquesta darrera lligada als diferents programes de gestió de quotes, explotació de mandats o, fins i tot, al programa del Gabinet Jurídic. La implantació de la normativa SEPA també ha generat una gran quantitat de modificacions en aplicacions molt consolidades com era la de gir de rebuts i captura de devolucions.

Des de la perspectiva de la infraestructura a la qual donem suport cal destacar un lleuger increment del nombre d'equips a què donem suport, fins a arribar a una xifra del voltant de 700 equips. Més notable ha estat l'augment dels equips mòbils i tauletes tàctils, actualment d’uns 500 dispositius. Cal remarcar que actualment es gestiona tot el servei de telefonia, tant fix com mòbil, des del departament d'Informàtica. En tots dos casos, s'han realitzat estudis detallats

per a la reducció de costos amb molt bons resultats. A més, com apuntàvem anteriorment, s'han automatitzat processos per a la imputació comptable de totes aquestes despeses.

A l'àrea de comunicacions hem anat escometent actualitzacions dels locals per migrar a fibra òptica a on ens ha estat possible. Aquesta migració ha comportat reconfiguracions d'equips a les seus on s'han pogut realitzar les millores de comunicació, amb un resultat de rendiment que anima a seguir-ho fent fins a aconseguir el màxim nombre possible de seus.

El parc informàtic ha anat envellint, i en aquesta darrera etapa hem començat un procés de renovació d'acord amb la disponibilitat pressupostària de l'organització. Com a resultat d'aquest envelliment i dels nous sistemes operatius emergents, el nombre d'incidències que hem tingut en aquest període ha estat alt, i cal esperar que amb aquesta renovació es redueixi.

Finalment, s'han renovat les impressores comunitàries de tots els locals, amb la conseqüent càrrega de treball de configurar una gran part dels equips de les seus, a més de facilitar un mecanisme a Administració per a la recollida dels consums realitzats per aquestes impressores.

Consolidant l’estructura territorial

En aquest període hem començat la implantació de la nova estructura territorial creada a l’anterior congrés: la Comissió Executiva Mancomunada. Aquest nou model territorial té com a finalitat generar equips polivalents, amb economies d'escala en aquells territoris on la massa crítica de quadres sindicals és baixa.

No té perquè ser una estructura inamovible, es tracta de ser raonablement coherent amb els recursos al territori, si aquest pateix variacions cal analitzar-les i actuar en conseqüència.

Com és habitual a la nostra organització, en aquest primer mandat només s'ha tingut l'objectiu d'experimentar aquesta estructura, i fa falta redimensionar-la tant pel que fa a serveis com a costos.

Regió Metropolitana

La Regió Metropolitana es va crear amb la voluntat d'adaptar la nostra organització a una societat que viu en constant transformació, on els afiliats i afiliades necessiten respostes properes, àgils i satisfactòries, i amb la clara voluntat de racionalitzar estructures i ampliar la participació.

Al llarg d'aquest mandat hem consolidat aquesta estructura territorial i les noves formes de treball. Vam tornar a celebrar les assemblees comarcals de ratificació dels equips de treball, mentre que l'equip de la RMB es va reforçar amb dos companys més.

Cal recordar que les assemblees comarcals estan constituïdes directament per seccions sindicals i membres de les federacions nacionals al territori, per la qual cosa s'incrementava la participació (el nombre de membres que hi participen és superior als antics congressos) i es facilitaven i agilitzaven els processos d'informació i debat.

A nivell intern, l'aposta per l'homogeneïtzació de serveis a tot el territori de la Regió Metropolitana ja és un fet, especialment per la consolidació dels ALM (assessors laborals mancomunats), i s'ha estès la XaT a tots els nivells. Aquesta eina ens permet constatar que l'evolució de l'atenció ha estat important, i que amb el sistema hem aconseguit cobrir les necessitats que han anat sorgint en l'atenció a delegats i delegades, afiliats i afiliades i, en general, als treballadors que s'han apropat a les seus.

Representació institucional pròpia com a RMB en el seu àmbit

D'entre els objectius que contemplàvem quan vam constituir l'estructura metropolitana, ara fa dos mandats, cal destacar el de l'homogeneïtzació de criteris, àmbits de participació i presència institucional en el conjunt de la Regió Metropolitana, un territori amb grans similituds i alhora amb necessitats i reptes comuns.

Hem consolidat el model de concertació i això ens ha permès seguir impulsant les dinàmiques industrials, de serveis, de transport, medi ambient, a través del

Pacte Industrial i, en un altre àmbit, incorporar les nostres propostes i aportacions en l'àmbit laboral i social a la confecció del Pla 2025 (que recull els aspectes estratègics per als propers deu anys de Barcelona i el seu entorn metropolità) mitjançant la nostra participació al Pla Estratègic metropolità.

Així mateix, hem situat al centre del debat polític la necessitat del Salari Mínin Metropolità com a element de redistribució de la riquesa i de dignificació de les condicions de treball.

Una gestió econòmica avalada pel context

La gestió econòmica en el període 2013-2016 ha estat marcada clarament per la profunda crisi, en què ja estava sotmesa des de l'anterior mandat tota l'economia mundial. Aquesta situació ha fet que seguim desenvolupant polítiques de reducció de la despesa així com seguir treballant amb les noves vies per a nous ingressos, per tal de cercar l'equilibri pressupostari.

En aquest entorn, el 2013 ens vam enfrontar al canvi de les condicions de les entitats financeres. De cop, totes les pòlisses de crèdit que teníem en vigor varen haver de prestamitzar-se. Va ser una feina àrdua, però que va acabar, com a resultat, traslladant el deute financer de curt termini a llarg, qüestió que va fer millorar de manera substancial la situació dels nostres balanços.

Davant de la situació econòmica plantejada, el 2014 es va aprovar un pla de viabilitat que va centrar les seves actuacions en un segon expedient de regulació d'ocupació per als nostres empleats (el primer es va iniciar al juny del 2012 i va finalitzar al desembre de 2013) i en un pla de venda d'actius, que ha incidit directament en una important reducció del deute bancari.

En aquesta mateixa línia, aquests anys d'austeritat ens han obligat a racionalitzar amb seny els nostres recursos i prendre la determinació de tancar aquelles instal·lacions que tenien menys repercussió per als nostres afiliats i afiliades. Aquesta decisió ha permès que els nostres esforços es destinessin a la resta de seus i s'aconseguís mantenir el nivell d'eficiència en els serveis i garantir l'atenció que es mereixen els nostres usuaris i usuàries.

Des del punt de vista de la gestió administrativa, hem pogut finalitzat en aquest mandat el procés d'integració automàtic dels processos de nòmines, pressupostos, tresoreria, ingressos, impostos i els seus seguiments. En aquest sentit, hem estat capaços de presentar un pressupost consolidat per a la UGT de Catalunya, tot integrant el Secretariat Nacional de Catalunya, la Regió Metropolitana i les Unions Territorials.

La UGT de Catalunya es va avançar a la obligatorietat de l'acompliment de la llei de transparència. Al 2014 ja vam penjar a la nostra web els resultats econòmics de la nostra organització (pèrdues i guanys de 2012 i 2013), així com els pressupostos de funcionament del 2014.

Comunicació

El treball de comunicació en aquest mandat s'ha centrat a denunciar els efectes de la crisi, les retallades i la reforma laboral sobre les condicions de vida i de treball de les persones treballadores, i com la recuperació econòmica s'està produint sobre aquesta base de pèrdua de drets i d'absoluta precarietat laboral.

Aquests missatges, així com les propostes i reivindicacions del nostre sindicat, s'han donat a conèixer a l'opinió pública i als nostres afiliats i afiliades, delegats i delegades a través de diferents canals de comunicació externa i interna.

Comunicació externa: mitjans de comunicació, webs i xarxes socials

Pel que fa als mitjans de comunicació, els principals temes que hem situat a través de comunicats, rodes de premsa i accions al carrer són les conseqüències de la reforma laboral sobre el mercat de treball: debilitació dels convenis i de la negociació col·lectiva, precarietat, parcialitat, temporalitat (contractes per dies i setmanes), atur de (molt) llarga durada dels més grans de 45 anys, treballadors pobres, aturats sense prestació, joves forçats a emigrar, etc. En aquest sentit, dues de les principals campanyes de la UGT de Catalunya han estat «Rescatem els salaris. Mínim mil», per reivindicar una

pujada dels salaris i del SMI, i la proposta «Garantia +55», per ajudar ara i en la futura jubilació als aturats de més de 55 anys.

També hem posat el focus mediàtic sobre la situació dels treballadors autònoms, la bretxa salarial entre homes i dones, el retorn de les pagues extres als treballadors del sector públic i, com és habitual, sobre els conflictes a les empreses (entre moltes d'altres, Seat, Alstom, Valeo, Solvay, Catalunya Caixa, Banc Sabadell, Indra, PortAventura, Delphi, Indox, General Cable, tècnics subcontractats de Movistar, etc.) i als diferents sectors, especialment en defensa dels convenis col·lectius (lleure educatiu, metall, sanitat concertada, transport sanitari, etc.). Altres temes han estat l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC) i l'Acord pel diàleg social permanent, així com les mobilitzacions contra la reforma de les pensions, en defensa del dret de vaga i contra els pressupostos antisocials i les retallades a través de la campanya «Per una Catalunya Social».

Més enllà de l'àmbit estrictament sindical, també ens hem pronunciat, entre d'altres, contra la llei de l'avortament, la llei Wert i la «llei mordassa», els CIE i el TTIP, i hem reivindicat l'escola catalana i una renda garantida de ciutadania.

Hem aprofitat l'espai mensual que ens ofereix Canal 33 (el tercer diumenge de cada mes) per poder explicar aquests temes i les nostres propostes de manera més extensa, en forma de reportatges d'aproximadament 15 minuts.

Una altra aliança que hem teixit durant l'any passat ha estat amb Catalunya Plural (www.catalunyaplural.es) —la versió catalana d'Eldiario.es— per a la creació del Diari del Treball (www.diaritreball.cat). Es tracta d'un diari digital d'informació laboral —un àmbit cada cop més difícil de trobar als espais d'economia dels grans mitjans— i des d'un punt de vista progressista i de defensa dels treballadors i les treballadores. La UGT de Catalunya forma part del Consell Assessor del diari, que dóna difusió a la nostra informació i a articles d'opinió de membres del sindicat, i que també enllaça el blog de Josep M. Àlvarez.

L’entorn digital també ha estat molt important per difondre els nostres missatges, especialment entre un públic aliè a la nostra organització i al món sindical, alhora que ens permet establir-hi converses.

Web www.ugt.cat. Durant aquest mandat hem passat totes les webs de la plataforma Joomla a Wordpress. Això ha implicat un canvi no només tècnic, sinó també de disseny i d’estructura de continguts. La web ha passat a estar més orientada a les necessitats del visitant i del treballador, facilitant l’accés als serveis de consulta, documentació i afiliació.

El canvi ha reduït a un terç el nombre de pàgines vistes per mes (unes 400.000 pàgines servides i uns 30.000 usuaris únics mensuals), bàsicament perquè hem reduït el nombre de clics dels usuaris. D’altra banda, han augmentat les descàrregues de documents (una part molt important de la nostra web), a un ritme de més de 10.000 descàrregues d’arxius mensuals (manuals preventius, revistes, guies d’igualtat, legislació laboral, etc.).

Aquest canvi també s’ha notat en el nombre de consultes laborals i de tot tipus realitzades al sindicat via web. S’han rebut més de 1.750 consultes l’any per aquest mitjà, que han estat canalitzades cap a l’Oficina de Serveis, federacions, Departament de Dades, etc., o bé s’han respost des del mateix Gabinet de Comunicació. I també s’ha vist reflectit en el nombre de sol·licituds d’afiliacions (que no afiliacions realitzades, ja que en algunes hi manquen dades o no són del tot formalitzades), fins a 600 per any.

Hem continuat donant suport a organismes del sindicat en la construcció de webs. Actualment, tenim allotjades a www.ugt.cat un centenar de webs operatives de federacions, territoris, sectors, seccions sindicals i projectes propis, que també s’han hagut de renovar.

Si hi ha un concepte d’actualitat en el món polític i social en els darrers temps és la **transparència**, un dels reptes també per a la nostra organització. La UGT de Catalunya ja havia fet un pas en aquest àmbit, amb la publicació, des de l’any 2009, dels convenis amb les administracions públiques. En aquest mandat, però, se n’ha fet un altre de més gran, amb la creació d’un apartat de Transparència a la web on s’ha afegit la informació econòmica completa

(comptes, pressupostos i col·laboracions amb l'Administració) des del 2012 fins al darrer any. També expliquem amb detall com ens organitzem i les nostres funcions, amb informació detallada de la negociació col·lectiva, la tasca de mediació o el mapa de representants institucionals.

Xarxes socials. Durant aquest tres anys hem consolidat la nostra presència a les xarxes socials. A Twitter hem assolit 9.200 seguidors, cada contingut que generem té un impacte mínim de 300 usuaris i n'hi ha que superen les mil visualitzacions. A Facebook hem arribat a 6.300 «amics», amb un impacte d'entre 10.000 i 15.000 persones per setmana. Les infografies són una innovació d'aquest mandat que ha permès traslladar versions resumides de notes de premsa, informes i documents a les xarxes i han servit també per incrementar el nombre de descàrregues dels documents.

Blog de Josep M. Àlvarez. Com a part de l'estratègia digital de la UGT de Catalunya, des de l'equip de Comunicació donem suport a Josep M. Àlvarez en el seu blog, Valor sindical (www.josepmariaalvarez.cat). Aquest mandat hem reformat el blog amb un nou disseny més adaptat a la navegació mòbil i, a més, el nostre secretari general ha assolit un ritme d'actualització setmanal. Tot això ha permès fixar un públic fidel al voltant d'uns 1.500 usuaris únics mensuals.

Canal UGT. El canal audiovisual del sindicat és una altra de les eines fonamentals de l'estratègia digital. Durant els anys 2013, 2014 i 2015, hem realitzat 354 vídeos (311 notícies + 43 vídeos d'altres tipus), sobre l'actualitat del nostre sindicat (rodes de premsa, accions, mobilitzacions, etc.). Això eleva la xifra de vídeos des de l'any 2008 fins a un total de 1.025. En els tres darrers anys s'han fet 67.961 reproduccions dels vídeos penjats a Canal UGT (117.744 minuts reproduïts), i el canal de Youtube té 233 subscriptors.

Comunicació interna

Com ja és habitual en els darrers temps, el principal canal de comunicació interna de la nostra organització ha estat el correu electrònic. En aquest mandat hem continuat amb l'edició de *Les Notícies digital*, un butlletí electrònic

que s'envia setmanalment als afiliats i afiliades i als delegats i delegades, amb les informacions més destacades del sindicat (comunicats, vídeos, conflictes a empreses, mobilitzacions, agenda, negociació col·lectiva, etc.).

El Gabinet de Comunicació ha donat suport en l'elaboració i enviament del butlletí electrònic *Actius*, adreçat a les persones aturades, i el manteniment de la web, que té uns 3.000 usuaris únics mensuals.

D'altra banda, fem enviaments de correus electrònics per a convocatòries o informacions destacades a tots els afiliats/delegats o per sectors i/o territoris, a petició també dels diferents organismes.

Eleccions sindicals

Les eleccions sindicals, especialment durant 2014 i 2015, han estat un dels elements prioritaris de la tasca comunicativa del sindicat. Des del Gabinet de Comunicació hem elaborat materials gràfics pensats per adaptar-se a les necessitats de les seccions sindicals, federacions i territoris, i hem difós els resultats a les empreses més destacades a través de notes de premsa, web, perfils de xarxes socials, butlletí digital, etc. Tota la informació i materials d'eleccions sindicals es troba al web www.ugt.cat/eleccions.

I més

Tota aquesta feina ha estat possible gràcies al treball coordinat del Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya amb els organismes i departaments del sindicat (federacions, unions, Avalot, CTAC, AMIC, Gabinet Jurídic, etc.). Una tasca important de l'equip de comunicació és justament l'assessorament i el suport en aquest àmbit, molt especialment als sectors, seccions sindicals i delegats a les empreses. I durant aquest mandat hem continuat oferint formació en comunicació per a quadres de l'organització, en aspectes com la relació amb els mitjans de comunicació i la pràctica de portaveus, la comunicació interna i l'acció sindical a la xarxa.

Des del Gabinet de Comunicació també hem dissenyat i elaborat materials (cartells, octavetes, tríptics, etc.) per a les diferents campanyes i mobilitzacions del sindicat. D'altra banda, també hem realitzat vídeos per a diferents

organismes, ja sigui per a congressos, eleccions sindicals, campanyes, actes, jornades, etc.

Per últim, també volem destacar que el Gabinet de Comunicació de la UGT de Catalunya s'ha fet càrrec des del 2013 de la comunicació i la relació amb els mitjans de comunicació de la Universitat Progressista d'Estiu de Catalunya (UPEC), i que el 2014 ens vam adherir a la Xarxa pel Dret a la Informació i la Comunicació, una plataforma social creada amb l'objectiu de conscienciar la societat sobre la importància del dret a la informació, el periodisme i la seva funció social.

Servei Lingüístic i de Promoció de la Llengua Catalana

Seguint la mateixa línia que en anys anteriors, en aquest període la llengua catalana s'ha vist afectada per noves normatives encaminades a reduir la presència del català en diferents àmbits, totes elles instaurades pel Govern del Partit Popular, fos en l'àmbit estatal o autonòmic, com és el cas del País Valencià i de les Illes Balears. En aquestes dues comunitats, però, els canvis del color polític de les institucions que les governen han posat fre a l'ofensiva contra el català.

A Catalunya, la judicialització del sistema educatiu i del seu model lingüístic ha estat la tònica dominant, encara, en aquest període. En aquest context, la UGT de Catalunya s'ha manifestat reiteradament en contra de la sentència del tribunal suprem que posa fi al model d'immersió lingüística, una decisió judicial que, juntament amb el desplegament de la llei Wert, ha tingut la màxima oposició de tota la comunitat educativa, aplegada al voltant de la plataforma Somescola. El nostre sindicat hem participat activament en aquesta plataforma, formada per organitzacions i entitats cíviques i educatives, juntament amb la FETE-UGT de Catalunya.

També hem donat suport a la campanya «Per un espai de comunicació en català», promoguda per Enllaçats per la llengua (xarxa d'entitats en defensa del català, de la qual la UGT de Catalunya forma part i n'és impulsora, juntament amb la UGT del País Valencià), per reclamar la reciprocitat de tots els canals

de ràdio i televisió en la nostra llengua i instar als governs autonòmics a garantir les emissions en català a tot el territori on es parla.

La UGT de Catalunya forma part del plenari del Consell Social de la Llengua Catalana i de la Comissió Permanent d'aquest òrgan, i el 2013 hem entrat a formar part del Cens d'entitats de foment de la llengua catalana, que agrupa fundacions i associacions que duen a terme activitats per fomentar la llengua catalana, dins del seu àmbit d'actuació.

Pel que fa al treball específic del Servei Lingüístic, durant aquest període hem mantingut la doble vessant d'assessorament i de dinamització de la llengua catalana.

Quant a l'assessorament, durant aquest període s'ha diversificat la tipologia de consultes lingüístiques i de peticions de correcció de documents, amb un augment notable d'articles i apunts destinats a productes digitals (webs, blogs, etc.). També han augmentat el nombre de correccions de textos d'extensió llarga (especialment de guies, memòries i llibres), s'ha mantingut la demanda de correccions de documents impresos de tipus divulgatiu o informatiu (fulls volants, tríptics, etc.) i s'ha corregit un gran nombre de documents de tipus periodístic destinats a revistes especialitzades.

Destaquem la feina duta a terme conjuntament amb els organismes corresponents, de facilitar models de documents jurídics i administratius en català per a l'ús del personal de les federacions i del Gabinet Jurídic. En total, s'han revisat i corregit o bé traduït al català una cinquantena de formularis i documents d'ús freqüent, fet que ha permès millorar i promoure les comunicacions amb bona qualitat lingüística en català.

Hem organitzat tallers lingüístics adreçats a diferents col·lectius de treballadors del sindicat, amb el triple objectiu de fomentar l'autonomia lingüística, promoure l'ús d'eines de català en línia i donar a conèixer els recursos que ofereix el Servei Lingüístic.

Pel que fa al treball de dinamització lingüística, hem impulsat els tallers «Situa't i practica el català», adreçats a persones que entenen la llengua catalana, però

que encara no s'han llançat a parlar-la, primer com una prova pilot, i més endavant com a activitat complementària dels cursos de català de nivell inicial del Centre de Formació Maria Rúbies. El treball conjunt amb aquest centre ha aportat moltes sinergies a l'hora d'impulsar noves iniciatives. D'aquesta manera, hem engegat els Tallers lingüístics per al personal de la UGT de Catalunya i els seus organismes.

Aquestes activitats també han tingut un ressò significatiu més enllà de l'àmbit sindical, i han significat el reconeixement a la feina de dinamització lingüística que fem a la UGT de Catalunya per al foment de l'ús social del català, en la mesura que és un factor de cohesió social i un dret dels treballadors. En aquest sentit, el programa «Situa't i practica el català» s'ha presentat com a bona pràctica en la Jornada d'Acolliment Lingüístic de Girona de 2015 i diverses entitats socials i ajuntaments s'han mostrat interessats a implementar-lo en el seu territori.

Per últim, destaquem activitats de sensibilització lingüística com la campanya amb l'Avalot «Reivindica't», per apropar el llenguatge reivindicatiu en català a la tasca sindical diària dels joves sindicalistes.

VI. EPÍLEG

El que heu llegit és l'informe de gestió d'aquests darrers tres anys del Secretariat Nacional de Catalunya.

És molt possible que quan s'hagi de posar en votació, hagin passat esdeveniments nous. En aquests moments, el Govern de l'Estat es troba en funcions, és molt probable que a Catalunya tinguem un Govern que només tirarà endavant una legislatura de 18 mesos i la Unió Europea es desintegri al juny amb la possible sortida de la Gran Bretanya i Txèquia.

Volem situar les incerteses. Els dubtes d'un moment històric en què el rellotge corre ràpidament, i en què el sindicat ha de ser camaleònic per adaptar-se als nous temps i gestionar els canvis.

Però davant d'aquests temps de dubtes, només tenim una certesa: que la gent, els homes i dones que conformem la UGT de Catalunya, continuarem a la primera línia de la trinxera en la defensa dels nostres drets laborals, social i civils. 128 anys ens avalen. Dècades d'encerts, de desencerts, de lluites i de compromisos. Perquè si nosaltres no hi som, ells guanyen. Per aquest motiu seguim, seguirem i guanyarem. Per aquest motiu SOM drets, SOM lluita.