

Quan els treballadors fan vaga, no és que no vulguin treballar, sinó que volen fer-ho en millors condicions.

Francesc Layret

obrera

Òrgan de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya

núm. 190 juliol 2008

É CONGRÉS

FEM ORGANITZACIÓ

CONQUERIM DRETS

CONSTRUÏM SOLIDARITAT

documents congressuals



BARCELONA, 3 i 4 DE DESEMBRE DE 2008



DOCUMENTS
CONGRESSUALS



Edició: Comissió Obrera Nacional de Catalunya
Redacció: Via Laietana, 16, 5a. 08003 Barcelona
Tel. 93 481 27 00 Fax 93 315 17 24
www.ccoo.cat conc@ccoo.cat
Disseny imatge Congrè: La Page Original
Impressió: Agpograf
Dipòsit legal: B 10298/87

SUMARI

Carta convocatòria	7
Normes generals	13
Programa d'acció.	
CCOO, un sindicat que agrupa interessos, conquereix drets i impulsa valors	21
1. Afavorir la centralitat del treball i l'ocupació de qualitat	22
2. Impulsar un canvi de model socioeconòmic basat en la productivitat, la sostenibilitat, l'equilibri territorial i la cohesió social	25
3. Fer de la negociació col·lectiva i de la concertació social instruments útils per al canvi de model socioeconòmic	26
4. Exigir polítiques que afavoreixin l'equitat i la cohesió social	36
5. Contribuir a la globalització dels drets i les regulacions del mercat.....	39
6. Impulsar l'afiliació estable, la participació i l'autoorganització	42
7. Reforçament del caràcter confederal dels organismes de direcció i dels mecanismes de participació i cooperació organitzativa	46
8. Una gestió dels recursos orientada a l'afiliació, l'eficiència i la transparència	51
Proposta de modificació d'Estatuts	55



CARTA CONVOCATÒRIA

del 9è Congrés de la CONC

Amb l'aprovació d'aquesta carta convocatòria, el Consell Nacional de la CONC acorda iniciar formalment els treballs del 9è Congrés de la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

AFILIACIÓ I REPRESENTACIÓ SÓN EN LA BASE DE LA LEGITIMITAT SINDICAL

El Consell Nacional se celebra en un moment en què CCOO de Catalunya hem aconseguit renovar la nostra representativitat com a primera força sindical en les eleccions celebrades en els centres de treball de Catalunya. Uns 25.000 delegats i delegades, que representen el 44,10% del total dels elegits, són una bona base representativa, que reforça i complementa la legitimitat que ens donen els 185.000 afiliats i afiliades que apleguem en els centres de treball d'arreu de Catalunya.

És una legitimitat necessària per continuar representant i defensant els interessos laborals, econòmics i socials dels treballadors i treballadores catalans; i és una representativitat que es fonamenta en el vincle social que ens uneix a tots a partir de l'afiliació al sindicat.

En el Congrés de la CONC s'emmarquen els processos propis de les federacions i les unions de sindicats que conformen la CONC, fins a confluïr en els actes de celebració del 9è Congrés de la CONC.

També cal destacar que celebrem la nostra trobada en el marc del Congrés de la CS de CCOO d'Espanya, com a expressió de la voluntat de coresponsabilitat en la definició d'un projecte sindical útil als treballadors i treballadores de tot Espanya, des de la nostra personalitat pròpia com a sindicat nacional de Catalunya.

Ho fem, a més, en la perspectiva que suposen els dos processos de fusions federatives acordats, que disposaran d'un espai propi i específic per al seu desenvolupament. Es tracta de dos processos constituents en què, a partir de la fusió entre la Federació Minerometal·lúrgica i la Federació d'Indústries Tèxtils, Químiques i afins, d'un costat, i la Federació de Comunicació i Transport i la Federació de

Serveis i Administracions Públiques, d'un altre, es produirà el naixement de dues importants federacions de CCOO de Catalunya, que han de comportar, alhora, una millora en la capacitat d'organitzar els treballadors i treballadores dels diversos sectors que s'agruparan per desenvolupar la seva acció sindical i un reforçament del conjunt de CCOO.

El procés que ara iniciem haurà de comportar també la concreció del mapa de les unions territorials iniciat en l'anterior mandat, a fi i efecte de dotar les estructures dels sindicats intercomarcals i les unions intercomarcals resultants de la dimensió i els recursos necessaris perquè siguin útils a l'objectiu d'organitzar l'activitat sindical en el seu àmbit.

MÉS AFILIACIÓ I MÉS REPRESENTATIVITAT EQUIVALEN A MÉS RESPONSABILITATS I NECESSITEN MÉS PARTICIPACIÓ

El 9è Congrés pretén ser àmpliament participatiu. Perquè més participació ens ha de permetre aplegar més experiències i coneixements sindicals, perquè ens facilita agrupar més interessos personals i col·lectius, ens permet travar més xarxes de solidaritat i ens possibilita, en definitiva, construir un projecte més representatiu i útil.

La voluntat de propiciar la participació i el debat del conjunt de l'afiliació i d'arribar al màxim nombre de centres de treball es veu reforçada en aquesta ocasió pels criteris i les formes de treball que preveu el document "Nou model de congressos", aprovat per unanimitat en el Consell Nacional de la CONC. Els acords adoptats en aquest àmbit tenen vocació de permanència i de desenvolupament en els propers anys. La simplificació del procés de debat i elecció, l'articulació dels processos federatius i territorials en el procés congressual i la implicació del major nombre d'afiliats i afiliades, són objectius que requereixen una planificació i una implicació activa del conjunt d'estructures que haurem d'organitzar.

És una oportunitat per reforçar el treball de les seccions sindicals i millorar el seu vincle amb el sindicat general que expressa la CONC. Hem d'aprofitar el procés congressual per reforçar els sindicats territorials –comarcals i interco-

marcals— que han de tenir un paper clau en l'organització de la participació de l'afiliació en les empreses, especialment les petites i mitjanes.

Més participació que ha de comportar una presència més important de les moltes diversitats que hi ha en la nostra organització: la diversitat és un dels nostres principals actius perquè és en la base de la nostra independència com a sindicat i, juntament amb la capacitat de consens, reforça un projecte sindical obert, plural i integrador.

Iniciem, doncs, un procés que ens ha de servir per trobar el màxim nombre de respostes als problemes de la nostra gent i als reptes de la societat, i que també ha de servir per reforçar un projecte sindical que, al cap dels anys, ens ha permès aprofundir les nostres inequívokes senyes d'identitat.

EL CONGRÉS, UNA OPORTUNITAT PER REFORÇAR LES SENYES D'IDENTITAT DE CCOO

Unes senyes d'identitat que fan de CCOO de Catalunya el sindicat que agrupa interessos, conquereix drets i defensa i promou valors.

CCOO, el sindicat que lluita pel salari i les condicions de treball a través de l'acció sindical sectorial i lluita pel poder adquisitiu i la qualitat de vida a través de l'acció sindical general i socioeconòmica.

CCOO, el sindicat sempre independent dels poders, però mai indiferent davant les seves actuacions, ni equidistant dels valors que propugnem per a la nostra societat.

CCOO, el sindicat que a partir de la diversitat dels treballadors i treballadores i dels legítims interessos de cada persona i col·lectiu, estableix un vincle social entre els afiliats i les afiliades i construeix xarxes de solidaritat enteses com a cooperació interessada.

CCOO, el sindicat conscient de la seva responsabilitat de representar i organitzar el conjunt de treballadors i treballadores catalans, amb independència de la seva llengua, cultura o lloc d'origen. Diversos com a persones, iguals com a ciutadans.

CCOO, el sindicat de classe i nacional que és conscient que, avui, el conflicte social continua viu. Un conflicte

que a Catalunya comporta una clara dimensió nacional en la mesura que el sindicat sigui capaç de representar els interessos del conjunt dels treballadors i treballadores catalans.

CCOO, el sindicat que s'organitza i es governa confederalment a partir de la participació i la coresponsabilització de les organitzacions federatives i territorials que el conformen.

CCOO, el sindicat que fa de la cooperació l'instrument organitzatiu que permet multiplicar el valor i la força del treball que cada persona i cada organització aporta al projecte compartit.

CCOO, el sindicat que considera que la democràcia i l'ètica dels objectius és inseparable de la democràcia i l'ètica dels mitjans.

CCOO de Catalunya, el sindicat confederal que, a partir de la seva personalitat pròpia, participa de manera activa i coresponsable en el projecte de la CS de CCOO d'Espanya.

Al bell mig del procés congressual se celebrarà, el 7 d'octubre de 2008, la Jornada d'acció sindical mundial convocada per la Confederació Sindical Internacional (CSI). CCOO de Catalunya, el sindicat que en la seva actuació quotidiana contribueix a la construcció d'un sindicalisme europeu i mundial, tenim la gran oportunitat de posar el procés congressual al servei d'aquesta primera mobilització global i convertir-lo en un mecanisme de mobilització dels afiliats i afiliades.

EL REPTE DE FER FRONT AL CANVI DE CICLE ECONÒMIC

Celebrarem el procés congressual en uns moments en què ja es fan evidents els símptomes de canvi de cicle econòmic. Durant anys hem assistit a un gran creixement de l'economia catalana i espanyola —molt superior a la mitjana de la UE—, període que ha comportat una significativa creació d'ocupació i la reducció de l'atur, dos factors que han contribuït a fer que moltes persones hagin millorat les seves condicions de vida. Aquesta millora significativa de l'ocupació no hauria estat possible sense el treball desenvolupat pel sindicalisme confederal, des del qual hem situat, durant dècades, la qualitat de l'ocupació en la centralitat de l'acció sindical.



Cal constatar, però, que aquest important creixement econòmic i de l'ocupació no ha anat acompanyat d'una millora en el repartiment de la riquesa, entre altres raons perquè moltes persones s'han incorporat al treball assalariat en llocs de treball, empreses i sectors amb baixos salaris i una dèbil cobertura de la negociació col·lectiva. També la feblesa del sector públic i les polítiques econòmiques i fiscals practicades durant aquests anys han afavorit aquest fet. Per això, CCOO hem defensat —en ocasions en solitari— la necessitat i la utilitat d'un sistema fiscal fort, si es vol una economia eficient i una societat justa. I ho hem fet en uns moments en què, en la societat, la dreta ha guanyat la batalla ideològica en matèria fiscal.

L'aprofitament empresarial de les regles d'un mercat de treball global ha convertit la immigració en el fenomen econòmic i social més important d'aquests anys. D'un costat, la immigració és en la base del creixement econòmic d'aquests anys i ha aportat noves forces a la societat catalana. D'un altre, ha estat utilitzada per consolidar un model competitiu basat en la precarietat, els baixos salaris i la desregulació. Això ha comportat l'endarreriment del canvi cap a un model econòmic més eficient, en el qual la qualitat de l'ocupació i la innovació tecnològica i organitzativa de les empreses han de ser els motors de desenvolupament. La manca d'implicació empresarial en aquest canvi, quan no l'aprofitament dels avantatges a curt termini, ha provocat algunes ineficiències que ara poden passar-nos factura. La no-reinversió dels beneficis en activitats productives i la seva canalització cap a inversions financeres, amb objectius especulatius, o cap al sector de la construcció, ha generat molts beneficis a curt termini i escasses inversions de futur.

Però el factor més definitori d'aquests anys ha estat la consolidació d'una estratègia empresarial, i fins i tot d'una cultura social, construïda sobre l'externalització de costos i riscos cap a tercers. Les empreses centrals, que controlen producte i mercat, han externalitzat els seus riscos cap a les empreses perifèriques, responsables de la producció de béns o de la prestació de serveis. Fins i tot correm el risc que el sindicalisme confederal quedi atrapat en aquesta dinàmica, que genera segregació entre treballadors joves i de més edat, entre dones i homes, entre persones nascudes aquí i les que han arribat en els darrers anys, entre treballadors de les PIME i els de les empreses centrals.

L'estratègia d'externalització de riscos i costos ha provocat un canvi en les formes d'organització del treball en les

empreses, d'organització de la producció en l'economia i, fins i tot, d'organització social, que ha trastocat les formes de fer sindicalisme pròpies de l'empresa i els sistemes de producció integrats.

El més significatiu d'aquesta estratègia dels poders econòmics és que està generant moltes dificultats perquè el sindicalisme puguem desenvolupar les funcions d'agregació d'interessos i de construcció de solidaritat que ens són pròpies i consubstancials. Això ens obliga a repensar i a posar en funcionament noves formes de negociació col·lectiva, d'organitzar l'acció sindical, de representació en les empreses i d'organització del mateix sindicat, que siguin complementàries a les tradicionals.

L'hegemonia social d'aquestes idees ha minvat, també, la nostra capacitat de construir solidaritat i cooperació interessada en la societat, en la qual apareixen més símptomes d'individualisme i de corporativisme i més tendència a instal·lar-se en els espais tancats de cadascú. El sindicalisme confederal tenim el repte de reforçar el vincle comú entre tots els treballadors i treballadores, entre tots ells i el sindicalisme confederal, a més de la necessitat de construir nous espais socials comuns, nous vincles de cooperació interessada, noves xarxes de solidaritat.

L'externalització de riscos i costos genera tensions i dificultats, fins i tot, en el si de la nostra organització. Ens cal trobar noves maneres d'organització flexibles, que ens permetin representar millor el conjunt de treballadors i treballadores davant les estratègies d'externalització i reforçar els instruments i les dinàmiques de cooperació confederal entre el conjunt de treballadors i treballadores de diferents sectors, de diferents organitzacions.

En aquest escenari, i en el marc de representativitat actual en els centres de treball, esdevé clau reforçar la unitat sindical a partir de compromisos més sòlids i de codis de comportament estables, que reforcin una cultura sindical comuna i unes formes d'acció sindical i de representació que propiciïn la cooperació entre sindicats.

Tots aquests factors adquireixen més transcendència en un moment en què el canvi de cicle econòmic amenaça amb fer créixer la segregació entre treballadors i treballadores i fer pagar la factura de l'ajust als sectors de treballadors més desprotegits. En aquest context en què celebrem el procés congressual, com a sindicat tenim la res-

ponsabilitat de construir alternatives que ens permetin continuar desenvolupant la funció sindical d'agregar interessos, defensar i conquerir drets i construir solidaritat.

Aquestes reflexions, que són comunes al conjunt del sindicalisme, a Catalunya tenen una dimensió nacional que afecta el debat sobre l'estructuració política de l'Estat espanyol. CCOO de Catalunya hem de fer front al repte de renovar el nostre projecte de sindicat nacional. Un projecte que ja no es pot referir exclusivament a la dialèctica de poders entre Catalunya i Espanya, sinó que ha d'incorporar el paper de l'espai europeu i, sobretot, una realitat econòmica que gira al voltant d'un mercat globalitzat. Aquesta renovació del projecte de sindicat nacional parteix d'una idea bàsica: perquè el sindicalisme i la societat organitzada en formes polítiques puguem fer front amb èxit a una economia i un mercat globalitzat i tenir el paper de contrapoder social, cal encertar molt bé els espais d'intervenció sindical i de regulació pública que en cada cas ens siguin més útils.

La regulació pública de l'economia i les relacions laborals ha d'estar en els àmbits polítics i territorials més amplis possibles, i l'aplicació d'aquestes regulacions s'ha de fer en els àmbits socials i polítics més propers. La translació d'aquesta reflexió a Catalunya i al futur proper esdevé clau pel que fa al desenvolupament de l'Estatut d'autonomia, al nou model de finançament o al traspàs de les infraestructures. CCOO tenim la responsabilitat d'aportar unes reflexions i propostes que siguin capaces de relacionar benestar de les persones, mercat global i regulació pública des de la perspectiva econòmica i social que ens és pròpia, per evitar que el conflicte es plantegi en termes de quotes de poder de les estructures polítiques, al marge de l'economia i de les persones i el resultat sigui més predomini de l'economia i el mercat globalitzat.

UN PROGRAMA D'ACCIÓ QUE PROPICII LA PARTICIPACIÓ DE L'AFILIACIÓ

El programa d'acció de CCOO de Catalunya per als propers anys, per la claredat i la proximitat dels seus plantejaments, té com a objectiu principal propiciar la participació de l'afiliació en els debats i la configuració de propostes.

I partint dels objectius sindicals de sempre, aconseguir una millor distribució de la riquesa, la creació d'ocupació de qualitat, una millora del salari, evitar la segmentació de

les condicions de treball, l'ampliació de la cobertura de protecció social, la millora dels serveis públics i l'enfortiment del sector públic, només és possible amb una fiscalitat més forta i un nou model de finançament. En aquesta direcció, les polítiques d'igualtat, de conciliació de vida laboral i personal i d'atenció a les persones dependents tenen una potencialitat que CCOO ha d'aprofundir a partir de l'acció sindical sectorial i socioeconòmica, sobretot perquè en ells concorren tres grans oportunitats: la creació d'ocupació, que ha de ser de qualitat, la millora de l'Estat del benestar a partir de drets d'accés universal i la defensa dels serveis públics com a millor garantia dels drets de les persones i la qualitat de l'ocupació.

Hem de ser capaços de concretar els nostres compromisos com a sindicat, pel que fa als propers anys, amb relació a com hem d'avançar en formes de negociació col·lectiva, acció sindical i concertació social, que ens permetin fer front als riscos de segregació laboral i social. Com incrementem i fidelitzem l'afiliació i millorem la participació i l'organització de les persones afiliades. Com adaptem les formes d'organització del sindicat a una empresa i a un model econòmic basat en l'externalització productiva i la subcontractació. Com reformem les formes de representació dels treballadors i treballadores en els centres de treball.

El procés congressual és una bona oportunitat per aconseguir-ho, per fer emergir les experiències positives que en el terreny de l'acció sindical, l'afiliació, la participació i l'organització s'han produït en aquests anys. I convertir aquestes bones pràctiques puntuals en polítiques generalitzables al major nombre d'empreses, sectors i territoris.

Com correspon a un sindicat de classe, general, el programa d'acció de CCOO ha de ser, en els seus grans trets, útil per al sector privat i per al sector públic, per a les empreses industrials i les de serveis, conscients que aquestes són unes línies divisòries que les innovacions tecnològiques, la globalització i la descentralització productiva han difuminat en gran manera i, en alguns casos, fins i tot han fet desaparèixer.

El Congrés també és una oportunitat per avançar en compromisos de treball que ens permetin organitzar millor l'acció sindical en una realitat de descentralització productiva, amb unes empreses que controlen mercat i producte mentre d'altres només intervenen en la producció de béns i serveis.

Conscients que l'organització del sindicat serà més útil si es fa referència a les noves formes d'organització del treball i d'organització de la producció de béns i serveis. Conscients que l'acció sindical es produeix en un entorn canviant i flexible i, per tant, no suporta formes organitzatives rígides, universals i immutables. Acció sindical que hem de desenvolupar en empreses en xarxa, no integrades, i on calen maneres d'organitzar aquesta acció sindical que propiciïn la cooperació entre persones i estructures sindicals que superin les fronteres rígides i inamovibles entre els treballadors i treballadores d'empreses diferents, de convenis diferents, però que formen part del mateix procés productiu i, en alguns casos, fins i tot, treballen en els mateixos centres de treball. Formes organitzatives que impulsin la complementaritat de l'acció sindical sectorial i l'acció sindical socioeconòmica, i que estiguin construïdes a partir de la cultura de la cooperació entre les diverses estructures del sindicat de manera que, a l'hora de sumar esforços, es multipliquin els resultats. Formes d'acció sindical i organitzatives que requereixen reforçar el paper de la comunicació amb l'afiliació, els treballadors/es i la societat. Una política comunicativa que requereix noves estratègies i que ha d'utilitzar les possibilitats dels canvis tecnològics dels propers anys.

Aquests són els reptes i els objectius que ens disposem a afrontar, conscients que només una àmplia participació farà emergir més coneixements, individuals i col·lectius, i ens permetrà bastir un programa d'acció que sigui útil per als propers anys i tingui, alhora, una gran legitimació sindical i social.

Barcelona, 27 de febrer de 2008



NORMES

per al 9è Congrés de la CONC

Aprovades el 27 de maig de 2008

1. OBJECTIUS METODOLÒGICS

Agilitat i utilitat

El nou model de congressos que volem desenvolupar a partir del 9è pretén ser un procés àgil i útil en el seu desenvolupament a partir de debats àgils, de la separació del debat i l'elecció, de disposar de resums dels materials i de la seva distribució entre les persones afiliades.

Proximitat del debat i l'elecció

Per facilitar al màxim la participació de l'afiliació, el debat dels documents i l'elecció de delegats i delegades, en el primer nivell, es farà en el centre de treball o el local sindical més proper.

Articulació del procés

El procés congressual de la CONC articula el conjunt d'assemblees, conferències i congressos, a partir dels sindicats comarcals i intercomarcals de ram i de les diferents estructures i organitzacions sectorials i territorials.

Fer fàcil la participació

El tipus de materials i l'articulació del debat i el procés d'elecció de delegats i delegades volen fer possible la participació efectiva de tot afilat i afiliada que així ho decideixi.

Partir del centre de treball

El centre de treball i els espais organitzats sectoterritorials més propers a la persona afiliada són la clau de volta per fer possible la participació efectiva de l'afiliació.

Sentit de sindicat general i confederal

L'articulació del procés congressual se situa en el sentiment d'una organització sindical de caire general i confe-

deral, configurada a partir de les decisions i la pluralitat de les organitzacions sectorials i territorials com a dues potes que sustenten el cos i el cap sindical. Dues potes que s'interrelacionen entre elles i que, alhora, es configuren dels peus al cap.

2. ARTICULACIÓ DELS PROCESSOS CONGRESSUALS

Des del centre de treball i els sectors en el territori

La unitat bàsica de debat i elecció ha de ser el centre de treball, i quan no sigui possible pel nombre de persones afiliades ha de ser la confluència sectorial-territorial més propera possible. Les agrupacions sectorials autoritzades han de seguir el mateix criteri.

De baix a dalt

Aquesta articulació congressual configura un model de construcció de les decisions des de la realitat més concreta a la més general, des del que ens afecta com a realitat individual o col·lectiva d'àmbit reduït a allò que ens afecta com a col·lectiu general de treballadors i treballadores.

Els quatre nivells d'elecció i debat

Primer nivell: és la unitat electoral primària a partir de les assemblees i reunions de les seccions sindicals d'empresa (SSE), les de les empreses i centres de treball (sense SSE), els agrupaments sectorials reconeguts i els agrupaments federatius en el territori.

Segon nivell: congressos de sindicats comarcals o intercomarcals de ram o, en els cas que no estiguin constituïts, conferències de delegats i delegades per àmbits federatius dins de cada unió.

Tercer nivell: congressos de les unions territorials i de les federacions sectorials.

Quart nivell: Congrés de la CONC.

Conferències de les SSE

Les SSE han d'articular la realització de la seva conferència per a la renovació dels òrgans de direcció en el marc del procés congressual.

3. ARTICULACIÓ DE DEBAT I ELECCIÓ

Un únic procés d'elecció i debat de baix a dalt

La convocatòria del Congrés de la CS de la CONC comporta la convocatòria dels congressos de totes les organitzacions confederades.

A fi de regular el procés de forma adequada, la Comissió de Normes ha de definir els períodes hàbils per als actes federatius i territorials i, amb prèvia consulta a les diferents organitzacions, ha de determinar el calendari dels diferents àmbits en els diferents nivells.

Separació de processos

Les convocatòries de les assemblees de les unitats electorals del primer nivell, per acord de les organitzacions responsables, han de situar en temps diferent el debat dels materials i l'elecció de delegats i delegades. Per acord justificat de les organitzacions responsables de la convocatòria, poden coincidir en un acte únic; aquesta circumstància ha de figurar de forma específica en la convocatòria de l'acte.

Períodes de votació que facilitin la participació

Seguint els criteris anteriors, les convocatòries del primer nivell, en el cas de les empreses amb diferents torns, les d'agrupacions sectorials autoritzades i les assemblees de restes federatives-territorials han de tenir horari en els diferents torns i/o de matí i tarda.

Les empreses i els centres de treball amb més d'un torn de treball han de garantir que les urnes estiguin obertes un mínim de dues hores per cada torn i, en funció de les diferents realitats, el temps suficient per garantir la participació real de l'afiliació convocada.

En assemblees de restes, les urnes han d'estar obertes, en els locals corresponents, un mínim de quatre hores

en horari de matí i quatre hores en el de tarda i, en funció de les diferents realitats, el temps suficient per garantir la participació real de l'afiliació convocada.

Quan coincideixi el debat amb la votació, les urnes electorals s'han d'obrir una hora abans de l'hora de convocatòria i s'han de tancar una hora després de la previsió de finalització. En ambdós casos, els horaris han de figurar en la convocatòria.

No és necessari horari diferenciat de votació en el cas d'àmbits electorals de cotització mitjana inferior a 25.

Possibilitat d'utilització d'urnes degudament custodiades

En tots dos casos, a més, poden utilitzar-se urnes per les votacions en horaris adequats als torns i a la jornada de cada àmbit electoral. Les urnes han d'estar custodiades en tot moment per una mesa electoral.

Els diferents àmbits de participació han de comptar amb urnes perquè els afiliats i les afiliades corresponents puguin emetre el seu vot.

No és necessària cap urna en el cas d'àmbits electorals de quota mitjana inferior a 25.

Entrega i custòdia de candidatures en el primer nivell

Les candidatures s'han d'entregar al responsable o la responsable de la SSE, al responsable o la responsable de CCOO a l'empresa, o a l'organisme responsable de la convocatòria de l'acte.

Les llistes de les candidatures s'han d'entregar vint-i-quatre hores abans en el cas que hi hagi urnes i en el moment d'inici de l'acte electiu en la resta de reunions.

Composició de meses electorals

L'òrgan convocant és el responsable de la constitució de la mesa electoral de cada àmbit, que, sempre que sigui possible, ha d'estar composta per la persona de més antiguitat en afiliació com a president o presidenta, la persona de més edat com a vocal i la persona de menys edat com a secretari o secretària.

Regulació d'interventors

Quan l'elecció es faci per urnes, i hi hagi més d'una llista, totes elles han de poder nomenar una persona com a interventor o interventora.

Els interventors o interventores han de figurar en el cens de l'àmbit convocat o han de formar part de l'executiva de l'estructura o les estructures convocants.

Utilització de locals sindicals d'empresa

Prioritàriament, els debats i les votacions del primer nivell que corresponguin a les empreses s'han de fer en els locals sindicals permanents o habilitats de l'empresa.

La SSE o la representació de CCOO a l'empresa ha de proporcionar a l'organisme convocant el local de l'empresa per fer l'assemblea congressual.

Utilització dels locals sindicals fora de l'empresa

Les assemblees de restes federatives-territorials s'han de fer, preferentment, en els locals sindicals més pròxims.

Dret a participar en el debat i en l'elecció

Tot afiliat i afiliada inclòs en el cens de participació en el Congrés i que estigui al corrent de cotització té dret a participar amb les seves aportacions i el seu vot.

4. ELABORACIÓ I DEBAT DELS MATERIALS

Tots els materials han de comptar amb un resum pel debat i el coneixement

Els materials de la CONC, com els de les federacions i les unions, han de tenir un resum per facilitar el debat i la divulgació àmpliament entre l'afiliació.

Orientar el debat de les esmenes per blocs temàtics

Per tal d'aprofundir en els debats s'han de proposar blocs temàtics per validar-ne o canviar-ne l'orientació defugint de les esmenes parcials.

Quan aquestes resultin inevitables, s'han d'agrupar per al seu debat d'acord amb els blocs temàtics i segons el seu sentit d'orientació.

Tot afiliat i afiliada pot canalitzar les esmenes a través dels delegats i les delegades elegits en el seu àmbit perquè siguin discutides en el segon nivell de participació.

A les assemblees es poden presentar aportacions i esmenes als textos que es debatin.

Quan facin referència als textos propis de l'àmbit s'aprovaran per majoria.

Si n'hi ha més d'una al mateix text i cap arriba a més del 50%, ha de prevaler el text original.

Quan facin aportacions a documents d'àmbits superior, han de passar a debat com a majoritàries, si tenen la majoria, i com a minoritàries, si tenen el 10% dels vots dels presents a l'assemblea.

En les assemblees de restes el 10% ha de ser igual o superior a 6 vots.

Debat de documents de propostes

Les organitzacions convocants han de determinar els documents per debatre en el primer nivell, a partir de la consideració dels propis i dels nivells superiors.

Les conferències o els congressos a partir del sindicat de ram han de discutir un màxim de tres documents entre els propis de gestió i entre els dels àmbits superiors.

Les conferències i congressos de federacions i unions han de debatre els documents propis del seu àmbit i els dels àmbits superiors.

La conferència congressual de la CONC per participar en el Congrés Confederal de la CS de CCOO ha de debatre els documents de la Confederación Estatal.

El Congrés de la CONC ha de debatre els documents propis de l'àmbit de Catalunya.

5. CONFIGURACIÓ DE CANDIDATURES

Avalls

Per configurar les candidatures en les conferències i en els congressos a partir del segon nivell (inclòs) és

necessari comptar amb l'aval del 10% del quadre representatiu.

Les candidatures han d'anar avalades, en el cas de les assemblees d'empresa, pel 10% dels cens electoral definitiu. En el cas de assemblees de restes, han d'anar avalades pel 5% del cens de l'àmbit agrupat o pel 10% del màxim òrgan de direcció de l'organisme convocant.

Llistes

Perquè una llista de candidats i candidates sigui vàlida ha de tenir tants membres com llocs per elegir (llistes completes).

Les llistes no cauen per errades o renúncies justificades, però sí per actuacions fraudulentas, com ara falsificació de signatura, no consentiment de la persona proposada, etc.

La duplicitat d'una signatura en més d'una candidatura comporta la seva invalidació en les candidatures si és de forma voluntària. Si en una és voluntària i en altres fraudulenta, és vàlida en el primer cas i invalidada en la resta.

Per tal de facilitar el màxim de representativitat en el primer nivell d'elecció, la Comissió de Normes pot donar validesa a candidatures en llista incompleta, sempre que sigui candidatura única i es justifiqui la impossibilitat de completar-la.

Autorització de candidatura

La candidatura haurà de comptar amb l'autorització fefaent de qui la compon, expressat amb la signatura i el DNI.

Cotització mínima dels candidats

Per formar part d'una candidatura cal estar al corrent de pagament i tenir una antiguitat en l'afiliació de sis mesos. L'antiguitat és en el sindicat i no en l'àmbit de participació.

6. ATRIBUCIÓ DE RESULTATS A LES CANDIDATURES

L'atribució de resultats en l'elecció de delegats i delegades s'ha de fer pel sistema proporcional als vots que hagi obtingut cada candidatura.

En el cas d'empat, preval la major antiguitat d'afiliació ininterrompuda i, en cas de persistir, la menor edat del candidat o la candidata.

7. DETERMINACIÓ DEL NOMBRE DE COTITZACIONS PER A L'ELECCIÓ DIRECTA

Per a l'elecció directa per configurar els congressos i/o conferències dels sindicats de ram (segon nivell) és necessària una cotització mitjana mínima de 5. A partir d'aquest mínim és proporcional a la mitjana de quotes aplicant el coeficient de 0,5.

8. REPARTIMENT DE DELEGATS PER CONFERÈNCIES I CONGRESSOS

El repartiment de delegats i delegades entre les diferents estructures s'ha de fer a partir de distribuir de forma proporcional el nombre que els correspon d'acord amb el quadre representatiu i entre els diferents àmbits que el componen.

9. COMPOSICIÓ DELS QUADRES REPRESENTATIUS DE LES DIFERENTS CONFERÈNCIES I CONGRESSOS

Congressos de les federacions i unions territorials de 3r nivell

Fins a 5.000 cotitzants	100 delegats
A partir de 5.000 cotitzants	150 delegats
A partir de 10.000 cotitzants	200 delegats
A partir de 15.000 cotitzants	250 delegats
A partir de 20.000 cotitzants	300 delegats
A partir de 40.000 cotitzants	350 delegats

Congressos dels sindicats territorials de 2n nivell

Fins a 300 cotitzants	25 delegats
de 300 a 500 cotitzants	40 delegats
de 500 a 750 cotitzants	60 delegats
de 750 a 1.000 cotitzants	75 delegats
de 1.000 a 1.500 cotitzants	100 delegats
de 1.500 a 2.000 cotitzants	125 delegats
de 2.000 a 2.500 cotitzants	150 delegats
de 2.500 a 3.000 cotitzants	175 delegats
de 3.000 a 4.000 cotitzants	200 delegats
de 4.000 a 6.000 cotitzants	225 delegats
+ 6.000 cotitzants	250 delegats

10. COMPOSICIÓ DEL CONGRÉS DE LA CONC

El Congrés de la CONC està compost pels delegats i les delegades següents:

- 630 elegits pels congressos de les federacions i unions d'acord amb la seva cotització mitjana.
- Els membres de la CE de la CONC.
- Representació de TRADE (T treballadors autònoms dependents, SME (Sindicat de mossos d'esquadra) i AJ (Acció Jove)

11. MEMBRES NATS ALS DIFERENTS CONGRESSOS I CONFERÈNCIES

- Els membres de les CE (o equivalents) de les diferents organitzacions poden ser nats als seus respectius congressos o conferències congressuals, sempre que no superin el 10% dels electes.
- Quan superin aquest percentatge s'ha de fer una elecció que respecti les diversitats sindicals i els resultats del congrés anterior.

12. PERÍODE DE COTITZACIÓ I CENSOS

Cotització

La cotització mitjana s'ha de calcular pels resultats dels anys 2004, 2005, 2006 i 2007.

Tancament del cens electoral

El tancament del cens per poder participar en el procés congressual s'ha de fer el 30 de juny, menys en el cas de les organitzacions que comencin el procés de debat entre el 15 de juny i el 15 de juliol, que s'ha de tancar el 31 de març.

Tots els afiliats i afiliades, fins a aquesta data, poden ser electors i elegibles com a delegats i delegades, d'acord amb el que preveu l'article 8è dels Estatuts vigents.

13. AFAVORIR LA PARTICIPACIÓ DE DONES, JOVES I IMMIGRANTS

- Tendir a la representació de les diversitats, com a mínim segons la seva presència percentual.

- En el cas de les dones, a partir de l'elecció de tres o més s'ha de complir la proporcionalitat de gènere segons l'afiliació.
- A partir del segon nivell, les organitzacions en les quals en aquest àmbit l'afiliació de dones sigui superior al 50% i no puguin cobrir la proporcionalitat real en termes de racionalitat han de garantir que la presència d'aquestes a les candidatures no sigui inferior al 50%.

14. PARTICIPACIÓ ESPECÍFICA DE TRADE, SME I ACCIÓ JOVE

Delegats i delegades en funció de quotes a partir d'un mínim d'un delegat o d'una delegada per cada una d'aquestes organitzacions.

Representació de SME-CCOO

L'SME-CCOO està representat, en el Congrés, amb dos delegats o delegades amb dret a vot i fins a sis convidats o convidades. A aquest efecte de funcionament del Congrés, han de formar part de la delegació de les federacions de FCT (Federació de Comunicació i Transport) i FSAP (Federació d'Administració Pública).

Representació TRADE

La representació dels TRADE en el Congrés és de dos delegats o delegades.

Representació Acció Jove

La representació d'Acció Jove en el Congrés és de dos delegats o delegades.

15. RESPONSABILITAT DE LES DIFERENTS CONVOCATÒRIES

Assemblees de primer nivell

Les assemblees del primer nivell les han de convocar els sindicats comarcals amb coneixement i acceptació de la federació i la unió corresponent.

Si no hi ha sindicat comarcal, la convocatòria s'ha de fer per acord de la federació i unió corresponent.

En el cas dels sectors reconeguts, la convocatòria l'ha de fer la federació amb el coneixement i l'acord de la unió corresponent.

En l'àmbit dels sindicats comarcals que no estiguin constituïts i quan la cotització mitjana del període no arribi a 300, es pot fer una convocatòria única i conjunta del primer i del segon nivell.

Les persones que ocupin càrrecs sindicals fora de l'empresa poden formar part de les candidatures de restes en el seu àmbit de responsabilitat per ser delegats o delegades al congrés del sindicat comarcal.

Sindicats comarcals i intercomarcals

La convocatòria dels congressos dels sindicats comarcals i intercomarcals s'ha de fer per proposta acordada entre la federació i la unió corresponent.

Federacions i unions

Cada federació i unió farà la proposta de celebració del seu congrés en el marc del calendari global de la CONC.

Congrés de la CONC

Ha de ser convocat pel Consell Nacional.

16. MAPA DE CONVOCATÒRIES DEL PROCÉS CONGRESSUAL

Totes les organitzacions han de tancar, abans del 15 de juliol, el mapa de convocatòria de les assemblees d'empreses i de restes en el primer nivell, i han d'especificar dia, hora i lloc per al debat i l'elecció.

El mapa s'ha de completar en la mateixa data amb les dates i el lloc de les conferències i els congressos de la resta d'estructures de la CONC: sindicats comarcals i intercomarcals, federacions i unions.

Per tal de garantir una total transparència en el procés congressual i facilitar-ne el desenvolupament, el mapa de totes les reunions ha d'estar informatitzat per al seu coneixement i per a la implementació de les dades i en funció del nivell d'accés de cada usuari.

17. COMISSIÓ ASSESSORA DELS PROCESSOS CONGRESSUALS I D'INTERPRETACIÓ DE NORMES

- La Comissió de Normes del conjunt del procés congressual ha de ser elegida pel Consell de la CONC.

- Ha de ser responsable del seguiment de tot el procés congressual i de l'anàlisi i la resolució de les impugnacions presentades.

- El seu funcionament s'ha de fonamentar en el consens propi de la confiança entre les persones que la formen. Quan no sigui possible el consens, les decisions s'han de prendre previ procés de participació i consulta a les parts implicades i s'ha d'expressar en una resolució motivada.

18. CONSULTA PREVIA A L'AFILIACIÓ

Prèviament al Congrés, la CE de la CONC ha de fer arribar al conjunt de l'afiliació una enquesta per tal que cadascú pugui manifestar els temes que li són de més interès. La difusió es vehicularà a partir del *Lluita Obrera* i la pàgina web.

19. COMPOSICIÓ DELS QUADRES REPRESENTATIUS

La Comissió de Normes del 9è Congrés, amb el suport de la UARC, ha d'informar totes les organitzacions del nombre total de delegats i delegades per tot el procés congressual en el seu àmbit, així com de la seva composició.

La Comissió de Normes del 9è Congrés, en el marc del debat confederal, ha de fer les modificacions que calgui per tal de respectar les necessitats de l'estructura de doble pota, sectorial i territorial, des de la SSE fins al Congrés Confederal Estatal.

20. IMPUGNACIONS

En el primer nivell, les impugnacions i reclamacions han de ser presentades davant l'òrgan o els òrgans convocants, i poden ser recorregudes davant la Comissió de Normes de la CONC.

El termini de reclamacions i d'impugnacions ha de ser el dia hàbil següent al de la celebració de l'acte de votació, i per al recurs, el següent a conèixer la resolució de l'òrgan.

L'òrgan convocant ha de resoldre amb temps suficient per donar temps al recurs i no perjudicar la participació en el segon nivell. La data límit per resoldre és el 23 de setembre.

Quan facin referència a l'actuació de l'òrgan o per recórrer contra les seves decisions, així com en la resta de

nivells, les reclamacions, impugnacions i recursos es faran davant la Comissió de Normes de la CONC.

La Comissió de Normes tindrà com a límit per resoldre reclamacions, impugnacions i recursos fins a dos dies naturals abans de la celebració de l'acte congressual del nivell següent a aquell en què es produeix la reclamació.

21. TRANSITÒRIES

Transitòria per les federacions en processos de fusió de federacions.

Una vegada aprovats els processos de fusió de les federacions de Minero-metal·lúrgica amb FITEQA i de Comunicació i Transports amb la FSAP, el Consell de la CONC acorda regular de forma específica i excepcional la seva participació en el procés del 9è Congrés de la CONC.

- Els sindicats comarcals i intercomarcals de les quatre federacions han de fer conferències, per separat, per elegir delegats i delegades per la seva federació i unió corresponent. Per tant, no han d'elegir òrgans de direcció i han de perllongar el mandat dels actuals.

- Realitzats els congressos federatius, aquests sindicats faran els seus congressos de fusió en el marc de la nova federació i de la unió corresponent.

- En el cas d'esgotament dels equips de direcció actuals dels àmbits referits anteriorment, poden nomenar direccions provisionals fins al Congrés de fusió.

- Les federacions esmentades no han de fer congressos de Catalunya abans del Congrés de la CONC, sinó que han de fer conferències per elegir delegats i delegades per als congressos de la CONC i de les seves respectives federacions estatals.

- Aquestes federacions han de perllongar la durada dels seus equips de direcció fins a la realització del Congrés de fusió de Catalunya.

- El quadre representatiu dels congressos de fusió de les federacions esmentades i els dels sindicats comarcals i intercomarcals corresponents, quan no afecti altres organitzacions, ha de ser el que decideixin en el seu marc

d'actuació, així com si el constitueixen a partir de l'elecció del primer nivell feta al setembre de 2008 o fan un nou procés fruit de les dades de fusió.

- Delegacions al Congrés de la CONC, poden ser conjuntes, separades o en agrupació d'altres federacions.

- Els congressos de fusió d'aquestes federacions de la CONC s'han de fer després del de les federacions estatals i no més tard de sis mesos després del Congrés de la CONC.

Fusions d'unions territorials

- Les unions que aprovin en el seu congrés la fusió amb d'altres i sigui ratificada pel Congrés de la CONC, ho han de fer dins els dos anys següents a partir de la data del de la CONC.

- La composició i les formes d'elecció dels delegats i les delegades del quadre representatiu dels congressos de fusió d'aquestes unions l'ha de decidir el Consell de la CONC a proposta d'aquestes unions.

22. CALENDARI CONGRESSUAL

28 de maig

Consell Nacional de la CONC:

- Convocatòria del Congrés
- Convocatòria de la Conferència congressual

De l'1 al 20 de setembre

Assemblees a les empreses i restes (primer nivell)

Del 29 de setembre al 12 d'octubre

Congressos i conferències de sindicats comarcals i intercomarcals (segon nivell)

Del 20 al 26 d'octubre i del 10 al 16 de novembre

Congressos i conferències de les federacions de Catalunya

Del 27 d'octubre al 9 de novembre

Congressos i conferències d'unions comarcals i intercomarcals.

2 de desembre

Conferència congressual de la CONC per al Congrés de la CS de CCOO.



PROGRAMA D'ACCIÓ del 9è Congrés de la CONC

CCOO, UN SINDICAT QUE AGRUPA INTERESSOS, CONQUEREIX DRETS I IMPULSA VALORS

- 1) **INTRODUCCIÓ POLÍTICA**
- 2) I.- CCOO de Catalunya, celebrem el 9è Congrés, després de renovar la representativitat com a primera força sindical en les eleccions celebrades en els centres de treball del nostre país. Uns 25.000 delegats i delegades, que representen el 44,1% del total, i que reforcen la legitimitat que ens donen els nostres 185.000 afiliats i afiliades.
- 3) Afiliació, organització i representativitat que han de continuar creixent, per representar i defensar els interessos laborals i socials dels treballadors i treballadores catalans, segons el vincle social de l'afiliació estable i la participació democràtica que ens uneix en el sindicat.
- 4) II.- L'objectiu general del 9è Congrés, i d'aquest programa d'acció, és com organitzar el sindicat, de la forma més útil per a les persones afiliades, persones diverses en situacions, que han de trobar en el sindicat el marc per expressar les seves aspiracions i defensar els seus interessos a través de l'acció sindical.
- 5) III.- El Congrés és un moment d'afirmació del valor del treball en la nostra societat, valor social del treball que el sindicalisme confederal agrupa i representa. Un moment per reivindicar la dimensió social que tenen l'empresa i l'economia i, en conseqüència, el nostre dret a exigir responsabilitat social.
- 6) Per tant, qüestionem el dret unilateral del capital i l'empresari en el govern del projecte empresarial. L'empresa és el producte de la creativitat i l'esforç del treball humà. Per això, el nostre dret a participar en l'empresa i el seu futur. Dret que s'expressa col·lectivament a través dels drets sindicals de participació i intervenció i els drets de les persones en l'empresa.
- 7) IV.- Aquest congrés se celebra en un context d'extensió i intensificació en els processos de canvi de l'organització del treball i l'organització de les empreses; de la globalització i els nous problemes, oportunitats i reptes que planteja.
- 8) V.- Amb un clar esgotament del model de creixement econòmic i competitivitat del darrer període, i la necessitat urgent que es canviï per un model de creixement productiu i sostenible basat en la qualitat dels productes i serveis, la qualitat de les condicions de treball i l'eradicació de les desigualtats, els drets personals i els drets sindicals en els centres de treball, i nous desenvolupaments de l'Estat social del benestar.
- 9) VI.- El nou cicle social i polític que ha de comportar el desenvolupament del nou Estatut d'autonomia el volem amb plenitud de drets socials i ciutadans, de fortes polítiques públiques i socials al servei d'un nou model de creixement sostenible per al país. Que contribueixi a fer que la realitat plurinacional de l'Estat espanyol configuri un veritable Estat federal.
- 10) VII.- El model de desenvolupament actual ha promogut un model migratori caracteritzat per una forta explotació de la gent, amb una demanda d'ocupació sense qualificació, mal remunerada i moltes vegades en l'economia submergida, intentant consolidar un model competitiu basat en la precarietat, els baixos salaris i la desregulació.
- 11) El fenomen migratori és un important repte per al conjunt de la ciutadania i dels treballadors i treballadores, i és per això que CCOO valorem que la immigració és un fet estructural amb molts aspectes positius. És per això que la transversalitat de les mesures d'integració social i laboral de les persones immigrades ha de contribuir a trencar la lògica d'un model injust i insostenible i permetre la plenitud de drets laborals, socials i ciutadans.

- 12) VIII.- En aquest context, el programa d'acció i les seves propostes volen ser les millors estratègies reivindicatives, les iniciatives organitzatives més útils en les noves realitats del món del treball. Formes organitzatives, formes d'acció sindical i objectius són indisociables.
- 13) Per això ens proposem continuïtat i actualització de les nostres estratègies i objectius sindicals reivindicatius, amb propostes clares i concretes. Per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva en els centres de treball i els sectors d'activitat econòmica; per a l'acció sindical i socioeconòmica en tots els àmbits territorials; per a la concertació social general amb els poders públics per defensar el conjunt de drets socials de les persones.
- 14) Ens proposem, en el marc de la continuïtat de la nostra organització bàsica, reforçar i posar en marxa noves fórmules organitzatives de cooperació sindical entre totes les estructures i en tots els nivells organitzatius. Organitzant el sindicalisme en xarxa.
- 15) En l'empresa central, on conviuen diverses empreses; en el conjunt de les cadenes de producció, i les seves contractades, subcontractades i empreses subministradores; en els sectors d'activitat econòmica on coincidim les federacions, en els diversos àmbits territorials.
- 16) Volem donar resposta a la diversitat de situacions en què es troba avui la població treballadora, ja que entenem que som més sindicat de tots i totes si som el sindicat de cadascuna de les persones, el sindicat de les diversitats.
- 17) La formació sindical adquireix una doble importància, per elevar el nivell de coneixement dels representants sindicals i per transmetre els valors del model sindical de CCOO. La nostra acció se centra a promoure aquests valors en el conjunt de la societat.
- 18) Amb un impuls nou i més gran al sindicalisme de proximitat en les petites i mitjanes empreses, donant una més gran rellevància a les persones que són referents sindicals en els centres de treball i a les persones afiliades, a la seva formació sindi-
- cal, i amb atenció a la participació en la vida democràtica del sindicat i en la presa de decisions, i a les polítiques comunicatives del sindicat. Al mateix temps que s'enforteix la nostra confederalitat i els vincles entre les organitzacions federatives i territorials.
- 19) IX.- Aquest nou impuls al projecte de CCOO de Catalunya exigeix consolidar i accentuar els nostres valors i senyes d'identitat, com a sindicat de classe i nacional, coresponsable i solidari amb les CCOO d'Espanya, compromès amb la CES i la CSI; sindicat independent i democràtic; sindicat de les diversitats; sindicat general confederal i sociopolític vinculat als valors de l'esquerra social i la seva història.
- 20) **1.- AFAVORIR LA CENTRALITAT DEL TREBALL I L'OCUPACIÓ DE QUALITAT**
- 21) **1.1.- Per l'ocupació estable** i contra la contractació temporal injustificada: la contractació indefinida ha de ser el sistema de contractació general. S'han de concentrar els incentius en la contractació indefinida d'inici i evitar polítiques d'incentivació de la conversió de contractes temporals. Cal causalitzar la contractació temporal en la negociació col·lectiva, de forma que no es desnaturalitzi la regulació legal, i al contrari, aprofitant la mateixa llei, establir les causes i les circumstàncies objectives de la contractació temporal.
- 22) Cal promoure mesures d'acció positiva, que facilitin la presència de les dones en sectors i professions on tenen poca presència, diversificant la seva ocupació. I, també, lluitar contra la feminització del contracte a temps parcial i la seva utilització com a factor de precarietat laboral.
- 23) **1.2.- La subcontractació:** denunciem la ineficiència econòmica i social dels mecanismes d'externalització del risc i el seu ús per atacar les condicions de treball. És necessari establir mecanismes d'intervenció sindical i regular-ne els límits, i evitar-ne l'ús abusiu i el frau.
- 24) Valorem positivament algunes de les experiències d'acció sindical i canvi legislatiu (Acord laboral de 2006: nova definició de cessió il·legal, en l'Estatut

dels treballadors, nous instruments organitzatius i de representació en l'empresa central, iniciativa legislativa per la Llei de subcontractació de la construcció i desenvolupament legislatiu de la Llei de salut laboral).

- 25) En el proper període, l'acció del sindicat sobre la subcontractació ha d'estar plenament incardinada en l'estratègia sindical en tots els terrenys. També en les administracions públiques.
- 26) En la negociació col·lectiva i en la concertació de canvis legals en l'Estatut dels treballadors (ET), s'ha de definir el concepte de subcontractació, incloent, a més de la pròpia activitat, les activitats inherents a l'empresa. Establir la responsabilitat solidària en les cadenes de subcontractació, incorporant, a més dels salaris i la prevenció de riscos, la qualitat de l'ocupació.
- 27) Objectius importants són tendir a l'harmonització de les condicions de treball amb les de l'empresa central, estendre el dret a la subrogació. Necessitem, també, intensificar la lluita contra les falses empreses de serveis integrals i falses cooperatives, creades exclusivament per a la cessió il·legal de treballadors.
- 28) **1.3.- La salut laboral** és un element central de l'acció sindical i la negociació col·lectiva.
- 29) Cal aprofundir en el camí, ja iniciat, de fer de la defensa de la salut en el lloc de treball un element central de les nostres polítiques i actuacions de l'acció sindical i de la concertació social. L'experiència acumulada en els darrers anys ha estat molt important.
- 30) També hem aconseguit avançar en nous reptes, com en relació amb l'organització del treball i la salut, camí que hem fet conjuntament amb ISTAS (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud). Volem que ISTAS 21 sigui el mètode de referència a Europa per a la prevenció de riscos psicosocials.
- 31) Cal que continuem avançant en els temes en els quals, actualment, el marc de la salut laboral ofereix instruments per incidir amb força sobre la millora de les condicions de treball i salut, i més en concret en el tema de la subcontractació. És necessari coordinar de manera real i efectiva la prevenció de totes les contractes i subcontractes i TRADE en l'espai integral de les empreses centrals o centres de multiactivitat, i en els seus organismes de prevenció.
- 32) Per CCOO és un objectiu central incidir perquè la prevenció sigui de qualitat per aconseguir millorar les condicions de treball i de salut. Per CCOO la prevenció de qualitat significa actuar sobre el conjunt dels riscos, incorporar les desigualtats socials –de classe social, gènere, immigració, edat i discapacitat funcional–, i que la prevenció es realitzi amb participació. En aquest sentit ens comprometem a aprofundir en el treball per fer visible i prevenir els riscos psicosocials, els riscos ergonòmics i els riscos químics, així com els danys a la salut que provoquen les malalties professionals.
- 33) Lluitem en la negociació col·lectiva i la concertació social per un concepte d'absentisme que no penalitzi les absències justificades al treball, i que, al contrari, investigui les causes objectives de les absències relacionades amb l'organització del treball, amb l'objectiu d'establir els canvis preventius necessaris.
- 34) Un element clau de la prevenció és la participació. Situem com a objectiu avançar en la figura dels delegats i de les delegades de prevenció sectorial i territorial, a fi de potenciar polítiques de prevenció participatives a les PIME sense representació sindical.
- 35) Així mateix, situem amb força avançar en la codecisó sindical en l'elecció de les entitats que presten serveis a les empreses: els serveis de prevenció i les mútues; i en la participació sindical en els organismes de gestió de les mútues. També la participació directa dels treballadors i les treballadores. Critiquem l'actual sistema de mútues pel risc de privatització de la salut que signifiquen. Reclamem el retorn a la gestió de les baixes per la sanitat pública.
- 36) Cal que situem amb força la inclusió de clàusules de salut laboral en la negociació col·lectiva. En aquest terreny un primer objectiu és incloure els

importants avenços que estem aconseguint, en els comitès de seguretat i salut, en els convenis, ja siguin d'empresa o de sector.

- 37) Un segon objectiu és, a partir de l'experiència i la reflexió, elaborar plataformes reivindicatives que ens permetin concretar i desenvolupar les normes segons cadascuna de les realitats de l'àmbit de negociació, i la seva defensa fins al final. I un tercer objectiu és fer una lectura transversal del conveni a fi de garantir que cap de les clàusules que acordem tinguin efectes negatius per a la salut.
- 38) Actualment tenim molt consolidats els instruments de suport a l'acció sindical: el Gabinet Higia, la formació sindical i les diferents guies i eines. En fem un balanç positiu. Cal reforçar aquesta línia de treball.
- 39) En el proper període, hem d'establir mètodes de treball conjunt entre les responsabilitats d'acció sindical, salut i gènere, perquè l'objectiu és construir procediments d'intervenció sindical estables i mesures integrals respecte de la salut laboral.
- 40) En l'àmbit de la concertació social, les nostres prioritats les situem en el marc del nou Pla de govern per a la prevenció de riscos laborals 2009-2012. Un pla que s'ha de consensuar amb els agents socials, que ha d'incorporar el desenvolupament de les mesures acordades en l'àmbit de l'estratègia espanyola, i que ha de donar resposta –i superar-los– als principals obstacles que avui tenim identificats: augment dels recursos de l'administració laboral i sanitària per a fer front a les seves funcions de promoció, vigilància, control i sanció, impulsar i vigilar que la prevenció sigui de qualitat, impulsar mecanismes adients per a la declaració de la patologia laboral (principalment les malalties professionals). En definitiva, un pla que tingui una incidència real en la millora de les condicions de treball i la salut de la població treballadora.
- 41) **1.4.- Impulsar la reforma del Servei d'Ocupació de Catalunya** per garantir millor l'ocupabilitat de les persones.
- 42) Descentralitzar les funcions i augmentar els recursos del SOC i fer-los més eficients, donant-los més transparència i flexibilitat en el seu ús. Potenciar les oficines de treball perquè tinguin un paper més actiu en la intermediació, l'orientació i la tutorització personalitzada de les persones demandants d'ocupació, i sent referent central en els processos d'intermediació laboral corregint els dèficits actuals.
- 43) Exigir el canvi en les polítiques actives d'ocupació, modernitzant i flexibilitzant el seu contingut per tal d'adaptar-les als nous perfils dels demandants d'ocupació. Actuar des d'una concepció integral, intervenint de forma articulada entre les actuacions reactives (persones en atur o processos de reestructuració) i proactives d'anticipació (preveure els canvis organitzatius, tecnològics, d'internacionalització i les reestructuracions), en coordinació amb l'Observatori de Prospectiva Industrial, evitant els expedients de crisi o minimitzant el seu impacte.
- 44) Potenciar el treball en xarxa entre el SOC, les administracions locals i els agents econòmics i socials, que eviti encavalcaments i duplicitats d'actuacions.
- 45) Actuar des de la proximitat del territori respectant la planificació i creant espais vinculants de participació territorial de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives. Reforma de les meses locals d'ocupació dotant-les de més contingut i més capacitat de decisió.
- 46) Reforma de l'Observatori del Mercat de Treball, que permeti dotar-nos d'un instrument de detecció de les necessitats de les empreses, el territori i les persones, que treballi en xarxa amb els observatoris sectorials i territorials i en coordinació amb l'Observatori de Prospectiva Industrial.
- 47) Establir un protocol de contractació de les empreses de recol·locació per part del SOC, que permeti la seva actuació en els ERO, garantint la igualtat de tracte dels treballadors/es afectats.
- 48) **1.5.- Impulsar la reforma de l'FP**, amb l'objectiu d'augmentar les persones (joves i adultes) amb títol de FP, i acabar amb les principals mancances del nostre sistema formatiu, com la falta de correspondència entre oferta formativa i necessitats del mercat de treball, la desconexió entre la formació professional inicial i la formació per a l'ocupació, la

insuficient coordinació entre els departaments del Govern amb competències en matèria de formació professional i qualificacions.

- 49) Facilitar l'accés a l'FP i el no-abandonament dels estudis, mitjançant programes de beques i ajuts, flexibilitat i passarel·les entre estudis i un sistema integral d'informació i orientació professional per a joves i adults.
- 50) Assolir un sistema de FP format per una xarxa de centres, que integri els diferents subsistemes de FP (inicial, ocupacional i contínua), acreditat i certifiqui l'experiència laboral i compti amb un servei d'informació i orientació professional. Amb la participació dels agents socials, per tal d'acostar el món de la formació al de les empreses i als canvis del treball.
- 51) Proposar canvis en el model de formació contínua, que garanteixin el paper de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en el seu govern –planificació de l'oferta i la demanda, assignació de recursos, avaluació– i fent més eficients els recursos que s'hi esmercen.
- 52) El sindicat ha d'incorporar a la negociació col·lectiva la formació continuada i el reconeixement de les competències professionals, promovent l'acció positiva i la relació amb els sistemes de promoció i qualificació professional.
- 53) **1.6.-** Valorem positivament la nostra acció sindical en la **Inspecció de Treball**. Necessitem impulsar una Inspecció de Treball més eficaç en la vigilància i el control del compliment de la llei i dels convenis col·lectius. Aquesta és la funció principal que la Inspecció de Treball i Seguretat Social té encomanada, internacionalment i també al nostre país.
- 54) Els traspassos de la Inspecció a la Generalitat de Catalunya han de garantir la unitat d'actuació –que un mateix inspector pugui actuar en tots els àmbits de la normativa laboral com fins ara– i han de suposar alhora una millora d'aquest servei públic, que el faci més àgil, més preventiu i més eficaç en definitiva, amb taules de sancions més gravoses.
- 55) Reclamem l'augment de recursos humans i econòmics que ho facin possible, i per complir com a

mínim l'orientació de l'OIT, “d'un inspector per a cada 10.000 treballadors”. A Catalunya tenim un inspector per a cada 27.000 treballadors, el que vol dir que necessitaríem més del doble dels inspectors i inspectores dels que tenim ara (122). Cal, així mateix, augmentar de forma important el personal administratiu, per evitar l'acumulació dels expedients i el retard en la comunicació de les actuacions. Cal, a més d'augmentar les plantilles, un millor aprofitament dels recursos existents, ampliant les competències dels subinspectors d'ocupació i adoptant una organització del treball més especialitzada, més col·lectiva i amb criteris d'actuació més homogenis.

56) **2.- IMPULSAR UN CANVI DE MODEL SOCIOECONÒMIC BASSAT EN LA PRODUCTIVITAT, LA SOSTENIBILITAT, L'EQUILIBRI TERRITORIAL I LA COHESIÓ SOCIAL**

- 57) **2.1.- Polítiques sectorials i industrials.** Reclamem polítiques sectorials actives, que apostin per l'economia productiva i per la indústria com un dels motors de l'economia catalana, i que s'orientin vers la producció de béns i serveis de més valor afegit.
- 58) Demanem una reorientació dels sectors industrials més madurs a partir d'una qualificació professional més gran, R+D+i i la incorporació de les TIC, i l'impuls dels sectors emergents, en especial els relacionats amb el medi ambient (energies renovables, mobilitat, gestió de residus, etc.) i els serveis a les empreses i a les persones.
- 59) Proponem que el desenvolupament de la Llei d'indústria estableixi un conjunt de mesures a mitjà i llarg termini en la línia de:
- 60) - Fer d'ACCIÓ (fusió del COPCA i el CIDEM) un instrument de suport tècnic, programes d'ajut a les empreses, per promoure i anticipar canvis, atreure noves inversions i facilitar la internacionalització de les empreses.
- 61) - Crear el Consell de Polítiques Industrials, amb participació de les organitzacions sindicals i empresarials, com a instrument per elaborar propostes, definir línies estratègiques, aprovar programes i partides pressupostàries.

- 62) - Lluitar contra l'economia submergida.
- 63) **2.2.- Exigim infraestructures** del transport que afavoreixin la logística com a factor de competitivitat i la mobilitat de proximitat de les persones, i contribueixin així a l'equilibri territorial.
- 64) Reclamem la modernització i la planificació d'infraestructures (energètiques, de telecomunicacions, ferroviàries, hídriques, etc.) que garanteixin la suficiència de subministrament de qualitat i arribin arreu del territori.
- 65) La correcta vinculació al territori. És, al mateix temps que una necessitat per al desenvolupament econòmic sostenible, i per a la ciutadania, una oportunitat per al desenvolupament territorial equilibrat de Catalunya.
- 66) Promourem la gestió integral dels polígons industrials i espais d'activitat econòmica, que faciliti les infraestructures de suport a les empreses i a les persones, garantint més eficiència i contribuint així a més competitivitat.
- 67) **2.3.-** Defensem incentius a les **polítiques d'innovació tecnològica** i organitzativa de les empreses, amb especial atenció a les PIME, per:
- 68) - Generar dinàmiques d'innovació organitzativa i millores de processos, amb la participació de la representació sindical.
- 69) - Incorporar la innovació tecnològica en els espais sectorials de política industrial i els convenis col·lectius.
- 70) **2.4.-** Volem impulsar polítiques que facin de la **sostenibilitat** de les empreses un factor de competitivitat i que prevegin:
- 71) - Desenvolupament d'una nova cultura de l'aigua, basada en el control de la demanda, la diversificació de l'oferta i la proximitat al consum.
- 72) - Incentius a les polítiques de minimització de residus.
- 73) **2.5.-** És un objectiu central **consolidar marcs de diàleg i concertació social, com l'Acord estratègic.**
- És important, ja que ens permet incidir en l'acció de govern en aspectes socioeconòmics i orientar les polítiques públiques cap a un model de creixement sostenible i responsable.
- 74) Cal incidir amb les nostres propostes en els aspectes que més ens interessin des del punt de vista de la consolidació d'un model de competitivitat basat en més formació i R+D+i, que prevegi infraestructures que equilibrin les necessitats logístiques amb les necessitats de les persones, l'equilibri territorial i el respecte al medi ambient, que prevegin la millora de l'ocupació i dels instruments públics que intervenen en el mercat de treball i que garanteixin l'aprofundiment en la cohesió social.
- 75) Fer que els acords de diàleg i concertació social siguin concrets, mesurables i avaluable i prevegin espais de seguiment; no poden ser només declaracions d'intencions. En tot moment aquests acords els hem d'entendre com a complementaris de l'acció sindical en les empreses i sectors.
- 76) **3.- FER DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I DE LA CONCERTACIÓ SOCIAL INSTRUMENTS ÚTILS PER AL CANVI DE MODEL SOCIOECONÒMIC**
- 77) **3.1.-** CCOO de Catalunya volem un **marc català de relacions sociolaborals** útil per a la millora de les condicions de treball concretes dels treballadors i treballadores catalans, útil per a la modernització de les nostres empreses i la millora de la competitivitat del nostre país. Obert, cooperatiu i solidari amb el conjunt del sindicalisme d'Espanya.
- 78) Proposem al conjunt del sindicalisme confederal català i de classe un "pacte sindical per al marc català de relacions sociolaborals" que aporti a la construcció nacional i de país una clara orientació social i de progrés.
- 79) Un pacte que organitzi i dinamitzi el seu desenvolupament, partint del desplegament social del nou Estatut i l'àmplia concertació de les polítiques públiques de la Generalitat que afecten la nostra classe treballadora, una forta negociació col·lectiva a Catalunya, la millora dels instruments de participació institucional i l'establiment de nous instru-

ments d'unitat sindical, com el codi de comportament de la negociació col·lectiva.

80) **3.2.- La reforma i la democratització de l'empresa** són objectius sindicals absolutament imprescindibles per un vertader canvi de model econòmic i de relacions laborals. Un nou model d'empresa caracteritzat per la qualitat: de les produccions de béns i serveis amb més valor afegit i de les condicions de treball en tota la seva amplitud.

81) Democratitzar l'empresa perquè es desenvolupin plenament els drets sindicals col·lectius de participació en el projecte empresarial i en els canvis de l'organització del treball, de forma permanent i dinàmica. Una empresa on les persones exerceixin drets personals, per a la humanització del treball.

82) **3.3.- L'empresa i l'organització flexible del treball**, producte de la nova capacitat organitzativa i tecnològica, ha de ser l'empresa de la flexibilitat negociada. El referent central i transversal de l'acció del sindicat en l'empresa ha de ser l'organització del treball i la intervenció en els seus canvis.

83) La flexibilitat negociada és la de la participació sindical activa i els drets de les persones. El nostre concepte de flexibilitat negociada és contrari a la unilateralitat empresarial, la desregulació i la precarietat laboral.

84) Critiquem el "Llibre Verd" per la modernització del dret laboral europeu, perquè proposa una flexibilitat amb engany, basada en les decisions unilaterals de l'empresari i en la desaparició de les seves responsabilitats.

85) Reivindiquem una actualització i una millora dels drets sindicals i personals en l'organització del treball, mitjançant l'organització de la seva extensió en la negociació col·lectiva i la proposta de canvis en la legislació laboral.

86) **3.4.- La reforma i la racionalització de la negociació col·lectiva** són l'eix estratègic per sostenir convenis col·lectius forts, que possibilitin la millora real de les condicions de treball i els drets.

87) L'estructura de la negociació col·lectiva ha d'estar determinada per la naturalesa diversa de les reali-

tats econòmiques i socials dels sectors d'activitat econòmica, i la seva evolució, i, alhora, pel fet de ser un àmbit fonamental d'organització, d'activitat sindical i de participació democràtica de la nostra afiliació i dels representants sindicals. Amb aquest criteri hem de decidir els àmbits i les vigències dels convenis col·lectius. Les federacions de Catalunya han de decidir la seva estructura de negociació col·lectiva.

88) Impulsar els criteris generals següents:

89) a.- Construir amplis convenis generals de sector de Catalunya per superar els àmbits provincials i els febles àmbits funcionals dels petits sectors, que són font de dúmping social i de desigualtat en el territori.

90) b.- Estendre la cobertura i la protecció de la negociació col·lectiva.

91) c.- Articular els convenis d'empresa al sectorial, com a dret supletori. Integrar el petit conveni col·lectiu d'empresa al conveni de sector. El conveni de sector ha d'esdevenir un mínim garantit en relació amb els convenis col·lectius d'empresa.

92) d.- Estendre la negociació col·lectiva en les noves realitats empresarials, els grups d'empresa i les cadenes de subcontractació.

93) e.- Contribuir a la construcció i el desenvolupament de convenis marc estatals cooperatius i solidaris, respectuosos amb la capacitat de la nostra negociació col·lectiva a Catalunya. Consolidar els àmbits estatals amb l'articulació que millor afavoreixi la seva aplicació.

94) Les federacions de Catalunya impulsaran els objectius i els plans de treball per reformar la negociació col·lectiva per abordar els buits de cobertura i els convenis d'empresa fraudulents, i organitzar quan calgui la campanya sindical i la mobilització necessària per transformar la situació.

95) La nova Comissió Catalana de Convenis Col·lectius i els seus procediments per a la reforma han de tenir un paper important. Alhora, ha de ser un instrument per avaluar els problemes d'aplicació

dels convenis col·lectius i ser un observatori de la negociació col·lectiva.

96) **3.5.- Cal posar en marxa el codi de comportament de la negociació col·lectiva**, que ha de ser un gran acord del sindicat. Un instrument per respondre a l'evolució de l'organització del treball i la realitat econòmica: un instrument per organitzar la cooperació de les federacions en convenis col·lectius comuns, per garantir regles de participació democràtica de les persones afiliades en els processos de negociació, i per prevenir conflictes de concurrència de convenis. És una proposta oberta al sindicalisme confederal de Catalunya i d'Espanya

97) **3.6.- Per la qualitat integral de les condicions de treball:** contra totes les cares de la precarietat laboral. Apostem per la qualitat de les condicions de treball, per justícia social i com una contribució a la construcció d'un paradigma de competitivitat de qualitat.

98) La lluita sindical per la igualtat, en totes les seves dimensions, és un element central de la lluita per la qualitat de les condicions de treball, en el més ampli objectiu de millorar les condicions de vida dels treballadors i treballadores.

99) **3.7.- Ens proposem una política salarial** forta en la negociació col·lectiva per a la millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris.

100) L'actual model de desenvolupament econòmic, amb la creació d'ocupació precària i de baixa qualificació, i les estratègies empresarials per competir a base dels baixos costos laborals, fins i tot en activitats professionals que exigeixen qualificació, han provocat un descens del pes dels salaris en el conjunt de la renda nacional, en favor dels beneficis empresarials. Malgrat l'esforç confederal en la negociació dels convenis col·lectius concrets, que ha permès millores moderades però efectives del poder adquisitiu.

101) Una millora substancial del poder adquisitiu dels salaris, a més d'una qüestió de justícia social per a les persones, és necessària per a la reactivació econòmica i del consum, per a la modernització de

les empreses i la millora de la formació i la qualificació professionals, en definitiva, per a un model de desenvolupament econòmic alternatiu i sostenible.

102) Els nostres objectius són:

103) a.- Exigir una veritable negociació del salari mínim interprofessional, que encara és molt insuficient, fins que arribi, en aquesta legislatura, als 1.000 euros i es garanteixi la seva revisió salarial. La Carta Social Europea estableix que un salari mínim digne ha de suposar, almenys, el 60% del salari mitjà de cada país.

104) b.- Una política salarial en la negociació col·lectiva que comporti millores reals del poder adquisitiu, amb l'extensió de clàusules de revisió salarial, retroactives i completes. Una política salarial que no es refereixi a les il·lusòries previsions d'inflació del Govern, que confon previsió amb objectius. La previsió real d'inflació és un referent important per a la negociació salarial, però també ho són la productivitat, els beneficis empresarials, les expectatives de mercat, etc.

105) c.- Eradicar els baixos salaris estructurals que existeixen en molts sectors d'activitat econòmica i professions, arribant als 1.000 euros, com a salari mínim garantit, progressivament, durant la vigència del conveni.

106) d.- Lluitar contra totes les desigualtats salarials i les discriminacions objectives que són la seva causa, sigui la desigualtat de gènere, les que pateixen les persones immigrants, o les que afecten, a través de les dobles escales salarials o de condicions de treball, la gent jove.

107) e.- La negociació salarial ha d'arribar al conjunt de les retribucions, també al salari variable en totes les seves modalitats, evitant tota política unilateral de l'empresari. Al mateix temps, cal corregir les clàusules de compensació i absorció abusives, amb l'objectiu que la negociació salarial del conveni comporti increments reals.

108) f.- Estendre la previsió social complementària, a través dels plans de pensions, i desenvolupar-la, en la seva naturalesa de veritable salari diferit.

Potenciant els elements de participació sindical en la seva gestió i en la vida de les comissions de control, elevant el nivell de la formació sindical específica, dotant les nostres federacions d'elements organitzatius de suport estable. El pròxim període ha de suposar la construcció dels plans de pensions sectorials, que permetin la incorporació de les PIME a la previsió social complementària.

- 109) **3.8.- La igualtat de gènere real i efectiva** és un repte estratègic i transversal per al nostre sindicalisme. Volem una acció sindical que en tots els camps incorpori la dimensió de gènere i la lluita per la igualtat.
- 110) El nostre objectiu central és transformar l'organització del treball discriminatòria en una vertadera organització igualitària. D'ací que la nostra prioritat és establir criteris d'acció positiva en totes les fases de la relació laboral: la contractació, la formació, la promoció professional, l'organització jeràrquica de l'empresa, els canvis i els ajustos de plantilla. És fonamental, a més, la valoració equitativa dels llocs de treball.
- 111) Només actuant sobre aquesta causa discriminatòria d'origen que pateixen les dones, podem conquerir una real igualtat retributiva i d'expectatives professionals. És, a més, una condició necessària per a una igualtat efectiva en el conjunt de la vida social.
- 112) La negociació col·lectiva de les mesures i els plans d'igualtat, que s'han d'estendre també a les PIME, amb la vocació d'establir, a través de les comissions d'igualtat, organismes estables d'intervenció sindical, és l'instrument principal per produir aquest canvi.
- 113) Les polítiques de conciliació de la vida personal i la laboral, i la flexibilitat del temps de treball amb drets d'autogestió, són importants i necessàries per a la vida de les persones, però no modifiquen la causa central de la discriminació.
- 114) En tot cas, és fonamental entendre la conciliació com la coresponsabilitat d'homes i dones, i avançar en la seva concreció en la negociació col·lectiva millorant la llei, fent dels drets de conciliació veritables drets personals; això és una contribució insubstituïble del sindicalisme per la consecució d'una veritable coresponsabilitat en el conjunt dels espais de vida.
- 115) Un altre dels eixos de la nostra acció sindical és lluitar per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, l'assetjament sexual i per raó de sexe. Necessitem regular procediments i protocols concrets per a la protecció de les persones afectades, els seus drets i la seva ocupació.
- 116) Una garantia necessària per avançar en la igualtat de gènere efectiva és que les dones del sindicat adquireixin un protagonisme més gran en les representacions negociadores del sindicat i en les comissions paritàries dels convenis col·lectius.
- 117) Si incorporem les desigualtats socials, i en concret la mirada de gènere, a l'anàlisi de les condicions de treball, tindrem com a efecte induït elements per millorar les condicions de treball del conjunt de la població treballadora. Això significa canviar de paradigma i trencar amb el model hegemònic amb què es defineix el treball assalariat i les condicions de treball, que és el model masculí de distribució dels temps socials, de persona sana, autòctona i de mitjana edat.
- 118) El nostre concepte d'igualtat radical entre les persones incorpora el dret de les persones a no patir discriminació per la seva orientació sexual.
- 119) Volem, també, el reconeixement dels drets laborals de les treballadores i treballadors del sexe, i la regulació de les seves condicions de treball.
- 120) Les persones dedicades al servei domèstic han de tenir un marc regulador que dignifiqui les seves condicions de treball i garanteixi la seva protecció social.
- 121) Exigim que la Llei catalana d'igualtat, que està en procés d'elaboració, sigui realment concertada i complementària a la Llei d'igualtat estatal, millorant-la. Volem que estableixi nous mecanismes de promoció i nous instruments: criteris pactats per a les mesures i plans d'igualtat, incentius als plans

en les PIME, la xarxa sindical d'assessores per la igualtat, etc.

122) **3.9.- Organització professional, formació i qualificacions** són elements fonamentals per a la qualitat dels processos de treball, la innovació i els drets professionals personals.

123) Continuarem la modernització de les classificacions professionals dels convenis col·lectius, en coordinació amb el nostre sistema de qualificacions i el sistema estatal. En el proper període, és necessària la posada en funcionament del sistema de certificacions i acreditació de competències laborals.

124) La formació professional contínua en l'empresa ha de ser objecte de negociació, amb criteris d'igualtat d'oportunitats i acció positiva.

125) **3.10.- Temps de treball:** continuem lluitant per les emblemàtiques 35 hores. La nostra proposta de llei que combini regulacions legals i negociació col·lectiva, per intervenir en l'organització del treball i la seva dimensió temporal, continua vigent. Seguim afirmant que una reducció organitzada i real del temps de treball, possible amb el canvi tecnològic i organitzatiu de les empreses, és una mesura de creació d'ocupació i d'ampliació del temps de disposició personal.

126) Si no actuem sobre la reorganització dels temps de treball en la seva relació amb l'organització del treball, tindrem com a resultat una ampliació dels temps de treball reals, bé per les hores extres, les prolongacions encobertes, o l'efecte estadístic del creixement de l'ocupació en sectors d'activitat amb més llargues jornades.

127) Ens plantegem, al mateix temps que una reducció generalitzada del temps de treball en els convenis col·lectius, una millora de les regulacions dels sistemes flexibles de temps i horaris.

128) Necessitem actuar en dues direccions, la col·lectiva i la personal:

129) a.- Establint drets sindicals d'intervenció en l'organització flexible del temps de treball, des de les programacions de jornada i calendaris fins a

les variacions i canvis, amb criteris d'anticipació. Ens proposem una ofensiva sindical contra els allargaments de jornada encoberts i il·legals, que s'han enquistat en molts sectors d'activitat, mitjançant la programació de campanyes sectorials i la intervenció de la Inspecció de Treball.

130) L'acció sindical en les problemàtiques de mobilitat sostenible en els centres de treball és una altra dimensió de la lluita per la reducció real del temps de treball.

131) b.- Establint drets personals d'autogestió del temps de treball, sistemes de preavis suficient, drets d'elecció de descansos compensatoris als allargaments de jornada, criteris de voluntarietat i permuta, calendaris i programacions personals, sistemes d'autocontrol del temps, ampliació de permisos i descansos retribuïts, i millora dels drets legals de conciliació.

132) Tenim com a objectiu consolidar i desplegar una flexibilitat del temps de treball de doble direcció, que, al temps que doni resposta a les necessitats de les nostres empreses, permeti respondre a les necessitats de les persones, la necessitat de seguretat i certesa en l'organització del conjunt dels temps de vida.

133) **3.11.- Volem continuar actuant contra tota discriminació per raó d'edat en els centres de treball.** No acceptem les dobles escales salarials o qualsevol altra discriminació indirecta relacionada amb la jornada o l'ocupació o els drets personals.

134) Durant aquest mandat, hem aprovat el Pla estratègic de joventut de la CS de la CONC, que suposa la definició d'una estratègia integral i transversal amb el doble objectiu de garantir el dret al treball estable i amb drets durant els primers anys de la vida laboral de treballadores i treballadors, així com la incorporació de les noves generacions de treballadors i treballadores al sindicalisme de classe. Durant el proper mandat haurem de dur a terme el desplegament del Pla mitjançant plans d'acció propis de les organitzacions confederades.

135) **Acció Jove** ha comportat una positiva iniciativa sindical, capaç de conjugar un treball transversal,

centrat en l'acció sindical i el sindicat en l'empresa, amb una projecció social general, en relació amb els problemes de la joventut treballadora.

- 136) Hem d'enfortir la xarxa d'Acció Jove en les empreses i en les nostres organitzacions, potenciant tant la seva interrelació com la figura del responsable d'Acció Jove, possibilitant que els nostres joves, el relleu generacional del sindicat, adquireixin noves responsabilitats en l'organització sindical, dinamitzin el treball organitzatiu entre la joventut treballadora i incorporin, a l'acció sindical i la negociació col·lectiva, les seves pròpies perspectives i punts de vista.
- 137) Al mateix temps, cal estendre l'acció i l'organització del sindicat a les situacions de trànsit a l'accés a l'ocupació. Plantejarem al conjunt del sistema educatiu i a les patronals un "acord general per la dignificació de les pràctiques en alternança, becaris i joves investigadors".
- 138) Un acord que estableixi compensacions econòmiques a les despeses, igualtat de drets socials respecte dels treballadors en l'empresa, la no-substitució de llocs de treball estructurals, la garantia d'un monitoratge amb formació específica, i la formació experimental en connexió amb la formació i la carrera professional, l'estabilitat i la regulació del trànsit a l'accés a l'ocupació efectiva, la tutela sindical d'aquest col·lectiu, i els mecanismes d'intervenció sindical en el conjunt del procés.
- 139) En definitiva, una proposta per assegurar un tracte just a l'esforç de la joventut en període de formació, que serà una peça clau per al futur del nostre país.
- 140) **3.12.- La mobilitat sostenible als centres de treball** és una condició de treball transversal determinant de la resta de condicions de treball, en relació amb el salari, el temps de treball, la prevenció de riscos laborals i psicosocials, les situacions de desigualtat, les condicions d'ocupabilitat, etc.
- 141) CCOO de Catalunya hem estat capdavanters en el fet d'incorporar a l'acció sindical aquesta dimensió vital per les condicions de vida, treball i salut de les persones. A Catalunya hi ha el centre

d'investigació sobre mobilitat del conjunt d'ISTAS i estudiarem la possibilitat que el mateix mètode ISTAS-21 incorpori la mobilitat al diagnòstic dels riscos psicosocials.

- 142) Reafirmem el nostre concepte de mobilitat com a mobilitat sostenible, flexible i adaptable a les diverses situacions concretes, que prioritza el transport col·lectiu amb criteris de mancomunitat i eficiència, i la seva connexió amb un transport públic de qualitat, alhora que promou les polítiques de mobilitat més sostenibles en termes mediambientals i una concepció de la mobilitat com un dret personal de les persones treballadores, que s'ha d'ampliar a totes les que participen de l'organització de l'empresa, amb independència de la pertinença a la plantilla pròpia o del moment de l'ingrés.
- 143) L'acció sindical en matèria de mobilitat és un terreny de cooperació i complementarietat, entre les nostres organitzacions territorials i la seva acció sindical sobre el territori, i les nostres organitzacions federatives i la seva negociació col·lectiva. Cal construir una vertadera xarxa de responsables sindicals de mobilitat, en les nostres organitzacions, en les nostres grans empreses i en els polígons i espais de multiactivitat. Una xarxa que necessitarà formació sindical específica.
- 144) En el proper període, desenvoluparem una acció sindical en dues direccions:
- 145) a.- La negociació general dels compromisos derivats de l'Acord estratègic en relació amb el transport col·lectiu als polígons industrials, la derivada de les noves lleis mediambientals i l'obligació de negociar plans de mobilitat en les empreses a partir de 500 treballadors, els espais de multiactivitat on coincideixen més de 500 persones, i les administracions a partir de 250 persones de plantilla; i els compromisos del desenvolupament de la Llei de mobilitat de Catalunya, que exigim que es desplegui de forma més àgil i efectiva.
- 146) b.- La negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, establint drets concrets en matèria de mobilitat, molt especialment el dret a incorporar l'anàlisi periòdic dels problemes de mobilitat a l'empre-

sa, i quan es produeixin canvis organitzatius, per tal de trobar les alternatives més sostenibles i de la forma més personalitzada.

- 147) **3.13.- Medi ambient en la negociació col·lectiva:** el sindicalisme verd i de la sostenibilitat comença a obrir-se pas en la negociació col·lectiva. Especialment, pactant drets d'intervenció sindical en els processos de treball regulats per normatives mediambientals. La intervenció sindical en l'àmbit de la producció sostenible i responsable, la recuperació i el reciclatge, l'estalvi energètic i hídric, la mobilitat, etc., formen part d'aquest nou àmbit d'acció sindical.
- 148) La preocupació social pels temes ambientals i l'exigència de la normativa estan conduint a una ambientaltització més gran de la producció de béns i serveis a l'empresa. Aquesta adaptació comporta canvis en la manera de produir i d'organitzar-se, que el sindicalisme hem d'aprofitar.
- 149) Les normes ambientals pel que fa a l'ús de substàncies i el control dels residus són un eficaç suport a l'acció sindical en salut laboral, alhora que l'assoliment d'objectius en el camí de la producció neta és un avenç cap a un treball saludable. Les mesures que condueixen a la prevenció de riscos són també les que ens acosten a una major ambientaltització i viceversa.
- 150) Els treballadors i treballadores hem d'aprofitar la implantació a les empreses de sistemes de gestió ambiental per tal d'incidir en l'organització del treball i no només en les mesures preventives. Els sistemes de gestió ambiental han de comptar amb la participació de la gent treballadora, per això CCOO apostem pel sistema EMAS II, impulsat per la UE, que ho estableix com una condició necessària.
- 151) La implantació d'un sistema de gestió ambiental o de mesures ambientalistes rellevants sovint comporten necessitats formatives i d'una major complexitat de tasques, que han de servir per enriquir la nostra feina i millorar la qualitat i les contraprestacions pel treball.
- 152) El nostre treball sindical a l'empresa ha d'estar orientat a assolir millores ambientals en la producció, ja que aquesta és una condició per a la viabilitat futura i un vector fonamental per a la millora tecnològica i el guany de competitivitat. El lliurament d'informació suficient i contrastable, en el cas d'activitats amb risc ambiental, ha de ser defensada pels mateixos treballadors i treballadores de l'empresa, tant com a condició per a un sindicalisme més efectiu i una garantia de la salut pròpia com per a una bona relació amb l'entorn social.
- 153) En la negociació col·lectiva hem de desenvolupar l'accés a la informació de caràcter ambiental, la implantació d'EMAS a les empreses, la participació en la formació i canvis en l'organització de l'empresa que se'n deriven i la participació en les polítiques tecnològiques i de producte que garanteixen més ambientaltització, així com a l'establiment de relacions transparents amb l'entorn.
- 154) Aquest impuls ha de continuar en el pròxim període, concretant les responsabilitats sindicals que tenen competència específica en aquesta matèria amb caràcter ordinari, delegats de prevenció o mediambientals i les avaluacions i programacions periòdiques que les representacions sindicals han de realitzar, sobre el desenvolupament general de les polítiques preventives mediambientals.
- 155) **3.14.- La incorporació de les persones amb discapacitats al treball:** Promoure la integració plena d'aquest col·lectiu mitjançant la incorporació normalitzada al món del treball, prioritzant el treball ordinari i fent complir la quota de reserva de llocs de treball, de conformitat amb la LISMI. Fomentar la contractació d'aquestes persones i vèncer les barreres que sovint fan impossible la seva permanència en el mercat de treball ordinari.
- 156) Vetllar perquè els treballadors i treballadores amb discapacitat gaudeixin d'una posició d'igualtat i no pateixin cap tipus de discriminació en el tracte, en les condicions en què desenvolupen la seva feina, en la remuneració, en els drets sindicals en relació amb la resta de treballadors i treballadores de l'empresa.
- 157) **3.15.- Teletreball i noves tecnologies:** la realitat del teletreball, total o parcial, autònom o assalariat, i altres tecnologies de treball en xarxa, s'estendrà

en el proper període. Tant per les iniciatives de les empreses com de les administracions públiques.

- 158) Necessitem estendre les regulacions protectores en la negociació col·lectiva, sobre la base de l'Acord europeu de teletreball i la seva millora, l'ampliació de la seva aplicació als treballadors autònoms i amb el criteri central de voluntarietat i reversió de la situació.
- 159) Ens proposem dinamitzar la nostra proposta d'Acord nacional de Catalunya sobre teletreball, acord per a la negociació col·lectiva i desenvolupaments normatius, que garanteixi la igualtat de tracte de les persones teletreballadores en totes les condicions de treball i drets, i que reguli i protegeixi les especials característiques del teletreball TRADE –treballadors autònoms dependents.
- 160) A causa de la transversalitat del teletreball, organitzarem una comissió sindical estable que coordini la nostra acció sindical, assessori les estructures, permeti difondre les millors pràctiques i experiències i impulsi la proposta que fem d'Acord nacional de Catalunya.
- 161) **3.16.- Immigració en la negociació col·lectiva:** la integració laboral amb drets és determinant per a la integració social de les persones immigrants.
- 162) Ha de ser una prioritat de l'acció sindical assegurar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés al treball, la promoció i la formació professional, al marge de la procedència, la nacionalitat, la cultura o la creença.
- 163) La gestió de la diversitat i la no-discriminació en el centre de treball són una prioritat sindical en resposta a la nova realitat diversa de la nostra classe treballadora.
- 164) CCOO proposem un "Acord general per a la gestió de la diversitat i no-discriminació per raó d'origen en les empreses", per estendre als convenis col·lectius i centres de treball acords concrets que incorporin, entre altres mesures, l'acollida a l'empresa, el coneixement dels drets laborals i l'orientació social, la llengua del nostre país, el coneixement mutu per afavorir la convivència i la solidaritat

entre la classe treballadora i la gestió del temps de treball per donar respostes a les diverses necessitats personals.

- 165) També ha de ser una prioritat sindical la continuació del creixement d'afiliació de treballadors i treballadores immigrants i assegurar la seva participació en l'estructura sindical i al centre de treball.
- 166) **3.17.-** En el proper període cal continuar el desenvolupament dels **acords per a l'autoregulació del dret de vaga** i el pacte estable dels serveis essencials raonables per a la comunitat.
- 167) L'objectiu sindical és triple: evitar la intromissió arbitrària dels poders públics en el dret de vaga i la seva utilització política; exercir la responsabilitat social del sindicalisme garantint serveis essencials a la ciutadania; i mantenir l'exercici real del dret de vaga com un dret fonamental del sindicat. Dret essencial sobre el qual el sindicat decideix, també, mitjançant acords de serveis essencials.
- 168) L'impacte antisocial d'algunes pràctiques en l'exercici del dret de vaga posa en risc aquest dret fonamental. El conjunt de la societat ha de ser aliada del sindicalisme confederal i de la justícia de les nostres reivindicacions.
- 169) **3.18.-** L'aprovació de l'**Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)** i el seu caràcter de norma bàsica converteixen en objectiu sindical l'exigència del seu desenvolupament mitjançant la Llei de funció pública de Catalunya, que garanteixi la seva aplicació plena i, especialment, que estengui i garanteixi el dret a la negociació col·lectiva dels empleats i empleades públics.
- 170) Amb l'aprovació de l'EBEP s'han clarificat i ampliat les matèries d'obligada negociació. Hi ha qüestions que podem i hem de desenvolupar. Hem de defensar i aconseguir una interpretació que afavoreixi l'amplitud del contingut de la negociació col·lectiva per abordar tot el que sigui d'afectació col·lectiva mitjançant la negociació.
- 171) Serà especialment important el desenvolupament mitjançant la negociació dels aspectes relatius a la carrera administrativa, sobretot en el vessant horit-

zontal, mecanismes d'avaluació a partir de criteris objectius i revisables, formació, assoliment d'objectius. En qualsevol cas hem d'entendre com a drets mínims tots els que l'EBEP reconeix com a objecte de negociació i de desenvolupament.

- 172) Caldrà concretar el desenvolupament dels àmbits de negociació a Catalunya. En aquest sentit cal garantir la constitució de la mesa de totes les administracions públiques, que possibiliti abordar a Catalunya un model de funció pública, en la línia del que mandata l'Estatut d'autonomia. Aquesta mesa s'ha d'articular amb la resta de meses de la Generalitat –generals i sectorials– i les d'universitats, així com en l'àmbit de negociació propi de les administracions locals, garantint així per a tots els empleats i empleades públics l'exercici del dret a la negociació. És per això que ens cal fer un emplaçament a les associacions municipalistes, ACM i FMC, per assolir un acord marc per les administracions locals, per evitar tant l'atomització actual de la negociació com que hi hagi buits de cobertura.
- 173) **3.19.- TRADE:** és l'hora del desplegament organitzatiu i contractual. Hem de reconèixer la importància de la nostra iniciativa sindical per dotar d'un quadre de drets bàsics i un àmbit sindical organitzatiu una part del món del treball que no disposava d'ells. Però la nova Llei de l'estatut del treball autònom és clarament insuficient, amb un reconeixement restrictiu del treballador autònom dependent i del seu marc de drets, per l'absència d'una protecció social efectiva i plena. Per això, ens proposem reformar-la a mitjà termini.
- 174) A més hem de confrontar l'ofensiva patronal per desnaturalitzar els nous drets dels TRADE, acostumada com està la patronal a exercir un total poder unilateral sobre el treball autònom.
- 175) En el proper període és fonamental el desenvolupament organitzatiu, a partir del nostre model, que conjuga la personalitat pròpia de la Federació TRADE i la cooperació concreta amb les nostres organitzacions federatives.
- 176) Al mateix temps ha de ser l'escenari de l'extensió de la negociació col·lectiva TRADE: els acords d'in-
- terès professional i la constitució dels organismes institucionals de representació del treball autònom, que exigim que es realitzin amb transparència i segons la legitimitat representativa de les organitzacions.
- 177) Des de CCOO de Catalunya i la Federació Sindical TRADE, declarem la nostra voluntat oberta a l'organització del treball autònom i a la cooperació important amb altres organitzacions representatives, com ha demostrat la positiva experiència de la "Taula d'Autònoms de Catalunya".
- 178) La confederació de la FS TRADE en la CS de la CONC es regula per un protocol específic aprovat pels òrgans de direcció d'ambdues organitzacions.
- 179) En funció de les necessitats sindicals i organitzatives, dels canvis legals i de l'evolució del marc institucional, les dues parts valoraran el grau de desenvolupament de l'esmentat protocol, la seva eficàcia i les possibles modificacions per garantir la seva utilitat per a l'objectiu sindical comú, que és l'organització dels treballadors i treballadores autònoms dependents en el si de la CS de la CONC mitjançant la Federació TRADE.
- 180) **3.20.- El Consell de Relacions Laborals** és un nou àmbit de concertació social que volem al servei de la negociació col·lectiva i l'acció sindical concreta en l'empresa. Cal garantir una dotació de recursos suficient per donar-li efectivitat.
- 181) El nostre objectiu és dinamitzar la concertació amb les patronals i l'Administració en el conjunt de Catalunya. Per això, hem d'organitzar l'actuació en el Consell de forma participativa amb el conjunt d'organitzacions de la CS de la CONC i convertir en realitat la seva descentralització en el territori.
- 182) **3.21.- El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** compleix unes funcions consultives i d'assessorament al Govern de la Generalitat en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals, que valorem de forma positiva. Cal, no obstant això, desplegar tot el seu potencial i reforçar especialment la capacitat d'iniciativa i proposta. Per la nostra part hem de donar continuïtat i intensificar si cal el nostre treball en el CTESC, de forma coor-

- dinada amb els diferents organismes i organitzacions de la CONC, i amb l'objectiu de guanyar en utilitat i projecció pública.
- 183) **3.22.- El Tribunal Laboral de Catalunya** és un element central del marc català de relacions socio-laborals, que ha tingut un positiu desplegament territorial que cal consolidar i completar, al mateix temps que un desenvolupament especialitzat per atendre noves demandes en relació amb la prevenció i la solució de conflictes d'igualtat, de mobilitat, i respecte dels plans de pensions.
- 184) En el proper període és necessari garantir els recursos per sostenir el seu desenvolupament, estendre la pròpia xarxa en tot el territori de Catalunya, donar a conèixer les noves potencialitats en matèries específiques i emplaçar la patronal catalana a ubicar àmbits sectorialitzats en el TLC.
- 185) Valorem positivament la incorporació al TLC del Tribunal TRADE Catalunya, com a àmbit de solució extrajudicial per als treballadors autònoms dependents. Hem de construir àmbits similars, àgils i garantistes per al conjunt del treball autònom.
- 186) Exigim a la Generalitat de Catalunya el desbloqueig dels acords per a la constitució del sistema extrajudicial de solució de conflictes de la funció pública catalana, inclosa la policia autonòmica.
- 187) **3.23.- El sindicat ha de ser el subjecte principal de les relacions laborals.** Hi ha un evident desajust entre l'actual model i l'organització del treball i els sectors, amb l'empresa organitzada en xarxa i formant part de cadenes de producció globals, i el model de representació sindical autàrquic que expressen els comitès d'empresa. Necessitem un nou model de representació d'acord amb la nova organització del treball, que garanteixi la sindicalització de les relacions de treball, i l'organització de l'acció sindical en xarxa i global.
- 188) Volem un model de negociació col·lectiva sindicalitzat, en el qual les nostres federacions sindicals siguin les protagonistes del desenvolupament dels convenis sectorials en l'empresa i en els mateixos convenis col·lectius d'empresa.
- 189) Per assolir-ho cal un nou model d'eleccions sindicals, que sense perdre l'actual participació democràtica, l'ampliï a totes les empreses, incloses les petites, i organitzi en les empreses de menys de 50 treballadors un sistema de representació sectorial per circumscripcions territorials de proximitat, donant lloc a l'elecció de delegats sindicals sectorials en el territori amb plenitud de drets sindicals.
- 190) Proposem un gran acord del sindicalisme confederal, capaç d'una iniciativa de reforma de l'actual marc legal.
- 191) **3.24.- La responsabilitat social** forma part d'un gran moviment que intenta recompondre els vincles i les responsabilitats de l'empresa respecte de la societat, l'ecosistema i les persones. Un moviment reivindicatiu de la dimensió social de l'empresa, davant les posicions empresarials i ideològiques que neguen aquest vincle, per preservar el domini unilateral del capital sobre el projecte empresarial.
- 192) La responsabilitat social és un concepte emergent, i per tant, un escenari de legítim conflicte d'idees i interessos, en el qual el sindicalisme ha de ser un subjecte actiu de primera magnitud.
- 193) Ens confrontem amb totes les concepcions i pràctiques de responsabilitat social que pretenen legitimar socialment les empreses de forma unilateral i amb autocertificacions, o com a polítiques de pur màrqueting, o substitutives de la negociació col·lectiva i la llei.
- 194) Una responsabilitat social que és exigible, tant a les empreses privades com a les administracions públiques.
- 195) La nostra perspectiva sindical de la responsabilitat social es caracteritza per:
- 196) - Una concepció contractual, en la qual el sindicat és l'únic interlocutor en l'àmbit de les relacions de treball en sentit ampli. Al mateix temps que estem oberts a cooperar i col·laborar amb altres organitzacions de la societat civil, en altres dimensions de la responsabilitat social.

- 197) - Una concepció multidimensional i integral de la responsabilitat social, que incorpora la qualitat de les condicions de treball i els drets sindicals, la igualtat, els drets de les persones, el medi ambient i la mobilitat sostenible, els interessos de les comunitats on s'ubiquen les empreses, l'ètica de les pràctiques financeres i la transparència, les inversions socialment responsables, els interessos dels consumidors, etc.
- 198) - Una concepció global, que abraça el conjunt de la cadena de producció, amb les contractes, les subcontractes i les empreses subministradores, en el nou escenari mundial.
- 199) CCOO de Catalunya és un subjecte actiu en la construcció d'una perspectiva sindical de la responsabilitat social i la seva projecció pública, i les nostres experiències són múltiples, en empreses, en la negociació col·lectiva, en l'acció sindical internacional per a la responsabilitat social, i han demostrat ser un instrument molt útil.
- 200) Els reptes en el proper període són incorporar plenament la concepció contractual de la responsabilitat social a la negociació col·lectiva i l'acció sindical internacional. Al mateix temps que concertar la constitució del "Consell català per a la promoció de la responsabilitat social", per sostenir un organisme, amb participació sindical, que, a més de promoció de la responsabilitat social, sigui un instrument d'assessorament i orientador de processos concrets de compromís social, i certificador d'aquests i de la qualitat de les auditories socials.
- 201) És necessari integrar les qüestions de responsabilitat social en l'acció sindical ordinària del sindicat, i consolidar i estendre la nostra pròpia xarxa de responsables, ampliant les nostres aliances amb altres organitzacions de la societat civil.
- 202) **3.25.-** Des de la concertació general en l'acció sindical sectorial o en els centres de treball, CCOO de Catalunya exerceix el govern del conflicte social –la mobilització i la negociació– a partir de la independència i la legítima representació dels interessos del conjunt del món del treball; en aquest sentit cal desenvolupar la nostra caracterització com a **Sindicat de classe**.
- 203) **4.- EXIGIR POLÍTIQUES QUE AFAVOREIXIN L'EQUITAT I LA COHESIÓ SOCIAL**
- 204) **4.1.-** Exigir el **desenvolupament del títol primer de l'Estatut d'autonomia de Catalunya**.
- 205) Impulsar l'aprovació de la llei que desenvolupi les funcions de concertació social, participació institucional i co-laboració social de les organitzacions sindicals i empresarials.
- 206) **4.2.- Un model de finançament suficient, equitatiu i solidari.** Hem d'exigir a la Generalitat una política fiscal que garanteixi la suficiència i la progressivitat, l'eficiència en la lluita contra el frau fiscal i la transparència en l'ús dels recursos públics. Ens oposarem a les reformes regressives del sistema fiscal, i és en aquest sentit que estem pel manteniment de l'impost de successions i donacions.
- 207) **4.3.- Reafirmem la nostra aposta per l'escola pública.** Exigim que la política educativa del Govern desenvolupi els compromisos i el consens assolits en el Pacte Nacional per a l'Educació. Després de la important i positiva mobilització contra el document de bases de la llei, cal continuar actuant conjuntament amb les organitzacions de la comunitat educativa amb qui compartim els objectius de trencar amb l'actual model educatiu dualitzat entre centres públics i privats concertats, que comporta més i majors diferenciacions i discriminacions entre l'alumnat escolaritzat segons la seva situació social, econòmica, cultural i de necessitats educatives.
- 208) Amb la definició d'un únic servei públic educatiu, conformat per tots els centres sostinguts amb fons públics (públics i privats concertats), amb els mateixos drets i deures per tal de garantir la gratuïtat, la cohesió social i l'equitat, la igualtat d'oportunitats de l'alumnat de les dues xarxes educatives i la qualitat educativa.
- 209) Reclamem una educació infantil 0-3, amb caràcter universal i amb una oferta suficient a tot el territori de Catalunya, per atendre les demandes de la ciutadania, assegurant la qualitat educativa.
- 210) Cal remarcar la importància de l'educació pel lleure i la seva contribució a la socialització i a

- l'equitat de tracte educatiu i com un element més que coadjuva a la conciliació de la vida personal i la laboral.
- 211) S'ha d'incorporar aquest espai d'educació informal de manera articulada amb l'educació formal, per evitar que el seu accés sigui un nou element de segregació social. Cal tenir cura especial de les condicions de treball dels professionals que s'hi dediquen, on hi ha una forta presència de col·lectius joves i de dones, per evitar les actuals bosses de precarietat.
- 212) Cal millorar la relació universitat-empresa, i en aquest sentit reclamem la modificació de la composició dels consells socials de les universitats per garantir la presència de les organitzacions sindicals més representatives en ells. En aquest sentit, hem de coordinar la presència de la CONC en els consells socials per promoure més sensibilitat de les universitats vers la realitat i les necessitats del món del treball.
- 213) **4.4.-** Apostem per garantir efectivament el dret de les persones a uns serveis sanitaris públics que assegurin una cobertura universal, una equitat en l'accés a prestacions sanitàries de qualitat, amb una gestió i una provisió de serveis públics i gratuïts en el moment de l'ús, amb una planificació democràtica i participativa i amb una potenciació de polítiques sanitàries de promoció de la salut i prevenció de la malaltia.
- 214) Millorar l'atenció sanitària en termes de qualitat i proximitat requereix dotació pressupostària suficient pel que fa a la dotació de recursos humans, materials i d'infraestructures, com també per optimitzar l'organització del sistema sanitari català.
- 215) Proposem **polítiques de gestió sanitària** adreçades a millorar l'atenció sanitària a la població, l'accés dels usuaris al sistema i a reduir els tràmits administratius:
- 216) a.- Dotació suficient de recursos que permetin abordar en termes de qualitat assistencial i temps de dedicació l'augment de la demanda de serveis sanitaris a conseqüència tant del creixement com de l'envelliment de la població.
- 217) b.- Generalització de l'ús de les eines informàtiques en tots els centres sanitaris adscrits al Servei Català de la Salut, i per a tots els processos assistencials:
- 218) - Història clínica homologada i accessible.
- Altes, baixes i seguiment de les incapacitats temporals.
- Recepta mèdica electrònica.
- 219) c.- Facilitar l'increment de la capacitat resolutiva dels professionals, tant en l'atenció primària com en l'hospitalària, amb accés a proves complementàries i tractaments, evitant la duplicació d'actes mèdics i desplaçaments innecessaris per part dels usuaris, i en definitiva l'allargament dels processos, amb la consegüent repercussió en les llistes d'espera.
- 220) d.- Abordar la provisió de noves prestacions sanitàries.
- 221) **4.5.-** Considerem positives la **Llei de dependència i la Llei de serveis socials**, ja que garanteixen la cobertura plena de totes les persones en situació de dependència i l'accés universal als serveis socials de caràcter garantit i han estat normes concertades.
- 222) Ara cal el seu desenvolupament, i per això hem d'exigir una dotació pressupostària suficient, que prioritzi la prestació dels serveis sobre les prestacions econòmiques.
- 223) S'ha de garantir la realització d'aquestes tasques per personal qualificat, amb unes condicions laborals òptimes, per tal d'assegurar la qualitat de l'atenció a les persones en situació de dependència.
- 224) L'Administració ha de vetllar per tal de garantir que els centres que presten aquests serveis realitzin les seves activitats dins les més estrictes normes ètiques i legals.
- 225) **4.6.-** Reclamem una **millora de la protecció social complementària a Catalunya i les polítiques d'inserció**.
- 226) És necessari avançar en la remodelació de l'actual Renda Mínima d'Inserció, amb la creació d'una

Renda Garantida de Ciutadania, donant compliment a l'Estatut d'autonomia, que assegurui una prestació econòmica complementària a tots els ciutadans i ciutadanes de Catalunya amb uns ingressos inferiors a l'Indicador de Rendes de Suficiència de Catalunya, que els permeti fer front a les seves necessitats bàsiques.

227) Assegurar l'actualització anual de l'Indicador de Rendes de Suficiència de Catalunya, per tal d'evitar la pèrdua de poder adquisitiu.

228) **4.7.- Millorar la qualitat de les administracions públiques i el conjunt dels serveis públics.**

229) L'estructuració territorial de l'Estat, coherent amb el màxim desenvolupament autonòmic en l'horitzó d'un model federal, exigeix un esforç de racionalització que permeti combinar la proximitat a la ciutadania dels centres de poder i de gestió amb la necessària agilitat i eficàcia en l'actuació dels serveis públics, així com la neutralització dels possibles efectes econòmics indesitjats en termes de pressió sobre els processos de despesa pública.

230) Volem un model d'Administració pública, plural en la decisió, cooperatiu en la gestió i amb "finestra única" per al ciutadà o la ciutadana. A partir d'un model organitzatiu i de gestió dels serveis públics adaptables, flexibles i capaços d'innovar, i orientats a satisfer les demandes socials emergents i que garanteixin els serveis propis de l'Estat del benestar i construït sobre els principis de subsidiarietat, estalvi en la despesa pública, cooperació i coordinació entre administracions.

231) La pluralitat de competències dels diferents nivells de govern de l'Estat s'ha de conjugar amb el desenvolupament i la gestió de polítiques públiques per part de l'administració més propera al ciutadà, amb un protagonisme més gran de les administracions locals en la prestació directa de serveis als ciutadans i ciutadanes.

232) S'han d'evitar les tendències a la creació d'organismes i ens externalitzats, que tenen com a objectiu la no-inclusió d'aquests ens dins l'àmbit de les administracions públiques i, per tant, per evitar el control democràtic i els condicionants de publicitat,

mèrit i capacitat per a la contractació dels seus empleats i del concurs i la publicitat en els contractes amb tercers. La batalla ideològica contra el sector públic vol introduir elements de discriminació salarial i precarització laboral introduint a més ineficiència en la prestació del servei i costos socials importants, que se sumen a la pèrdua dels mecanismes de seguiment i control democràtic de la despesa pública transferida.

233) El servei públic de qualitat requereix plantilles suficients i la dignificació de les condicions de treball. És necessari acotar la política de privatitzacions dels serveis públics i de generalització dels concerts, per evitar que es produeixin ineficiències i discriminacions en la prestació de determinats serveis i pèrdues de controls democràtics, de forma especial en tot allò que afecti drets bàsics i serveis essencials i la seguretat d'instal·lacions i persones.

234) És fonamental establir, a partir dels propis plecs de condicions, les suficients garanties, de compliment d'estàndards laborals i socials dignes, en les empreses contractades i subcontractades, que permetin prestar aquests serveis amb qualitat.

235) L'Administració pública ha d'establir uns mecanismes concrets de seguiment i control dels seus serveis, per a poder-los avaluar correctament, també quan aquests serveis els presten empreses privades.

236) **4.8.-** Lluitem per una **política d'habitatge** i urbanisme que permeti avançar en el fet de garantir el dret efectiu a l'habitatge de tota la ciutadania i en especial els joves. Cal incrementar l'habitatge protegit, tant de compra com de lloguer. Garantir l'equitat en l'accés a l'habitatge i la cohesió social mitjançant la rehabilitació i la renovació urbana i fomentant la barreja social, que eviti la segregació urbana. Millorar l'accés a l'habitatge dels joves i d'altres col·lectius amb dificultats i garantir l'allotjament de la gent gran i de les persones amb problemes de mobilitat.

237) Volem el compliment efectiu del Pacte nacional de l'habitatge.

238) **4.9.-** Impulsem una **política lingüística** des de la consideració que el coneixement i l'ús del català són drets de ciutadania i factors de cohesió social.

- 239) Potenciar polítiques de promoció de la llengua catalana en tots els àmbits i, especialment, en el món del treball, on té una presència deficitària. Calen actuacions específiques en el marc de les relacions laborals, amb la participació directa de tots els agents socials implicats.
- 240) La política lingüística ha d'estar vinculada a polítiques laborals i socials, que promoguin la igualtat d'oportunitats, l'accés a una feina digna i uns serveis públics de qualitat.
- 241) Cal promoure actuacions per garantir a tota la ciutadania els coneixements necessaris per poder utilitzar el català plenament en tots els àmbits (treball, serveis públics, formació, negociació col·lectiva) i garantir que la llengua catalana es pugui utilitzar plenament en tots els àmbits sense cap tipus d'exclusió.
- 242) Exigim a la Generalitat de Catalunya polítiques de promoció i ajuda amb aquest objectiu sindical.
- 243) CCOO ha de reforçar el Servei Lingüístic per continuar promovent la llengua catalana en tots els àmbits del sindicat i del món del treball, des del convenciment que el coneixement i l'ús del català són drets de tota la ciutadania i factors de cohesió social que cal garantir. Per això cal continuar treballant en les línies d'actuació següents: facilitar el coneixement (organització de cursos), promoure'n l'ús (elaboració de materials d'assessorament, formació sindical, negociació col·lectiva...) i treballar el lligam emocional de la persona amb el català perquè, a més de conèixer-lo i tenir espai per usar-lo, vulgui fer-ho (activitats culturals, debats sobre la llengua...).
- 244) **4.10.- Immigració:** El traspàs de les competències en matèria d'estrangeria a la Generalitat de Catalunya (art. 138 de l'Estatut, i l'acord del 10 de febrer de 2008) ha de servir per a millorar el funcionament de les vies de regulació dels fluxos de treballadors immigrants, en agilitat, en la determinació de les necessitats del mercat de treball, per facilitar l'accés dels residents reagrupats a treballar dignament.
- 245) El traspàs de les competències en matèria de la Inspecció s'ha de traduir en el fet de millorar la lluita contra l'economia submergida que pateixen un nombre elevat de treballadors i de treballadores immigrants, tractant aquests treballadors com a víctimes d'explotació laboral i en conseqüència la seva regularització conforme a les possibilitats previstes en la normativa d'estrangeria.
- 246) **4.11.- CCOO de Catalunya, SINDICAT SOCIOPOLÍTIC.** L'acció sindical territorial i la política social tenen un alt valor per a CCOO, com a sindicat que intervé en el salari social i les condicions de vida, per esdevenir un sindicat útil per a les persones treballadores.
- 247) Volem influir en la construcció de la societat i el model de país, i per això intervenim en totes aquelles qüestions que afecten les condicions de vida de la gent treballadora a través del diàleg social i la concertació social i participem, amb altres organitzacions i moviments socials, en la definició d'objectius i accions conjuntes.
- 248) **5.- CONTRIBUIR A LA GLOBALITZACIÓ DELS DRETS I LES REGULACIONS DEL MERCAT**
- 249) **5.1.- Assistim a la intensificació dels processos de globalització** econòmica i social i les seves conseqüències. La lògica dominant de les empreses i grups financers globals afecta i condiona tots els àmbits territorials, econòmics i socials.
- 250) La globalització és generadora de riscos i oportunitats. Mentre la pobresa s'estén a àmplies zones del planeta, i s'enquista també en els països desenvolupats, hi ha riscos d'esgotament de l'ecosistema i el canvi climàtic. Nous estats emergents en desenvolupament apareixen amb un nou protagonisme internacional i un creixement de la riquesa que no es distribueix equitativament, alhora que no es respecten els drets socials i laborals. S'expressen, també, noves aspiracions democràtiques dels pobles a la recerca de la dignificació de les seves condicions de vida.
- 251) Al mateix temps, els imperialismes, per una banda, i els fonamentalismes religiosos, de tots els colors, per una altra, obstaculitzen una veritable alliberació dels pobles i les persones, i ens situen en risc permanent de conflicte.

- 252) Constatem que hi ha una ruptura de les velles regles democràtiques de control sobre l'economia i el mercat, amb la pèrdua de pes del paper dels estats i les seves polítiques econòmiques com a factors de regulació. Sabem que no hi ha retorn al passat i, així, es fa patent la necessitat de noves i veritables regulacions democràtiques a escala internacional.
- 253) En aquest context, és imprescindible i clau la lluita per a la globalització dels drets laborals i socials.
- 254) **5.2.-** Un nou sindicalisme mundial per a l'era de la globalització, amb la consolidació plena de la **Confederació Sindical Internacional (CSI)** i la incorporació de les federacions sindicals internacionals a la seva estructura, són un repte central per al futur.
- 255) Reafirmem el nostre compromís sindical amb els "reptes del mil·lenni" i posem l'accent en la nostra contribució específica: els drets laborals i socials. La responsabilitat social és un nou instrument d'acció sindical útil en l'àmbit internacional. Hem tingut experiències molt positives que cal estendre a les nostres empreses multinacionals. Valorem positivament la iniciativa de mobilització de la Jornada sindical internacional pel treball digne, del 7 d'octubre, hi donem suport i ens comprometem a organitzar-la, conscients que es tracta d'un repte esperançador per al nou sindicalisme global i d'una demostració de la nostra força i de compromís internacionalista.
- 256) **5.3.-** Els pobles i els treballadors i treballadores del món **necessitem una renovació de les institucions i el dret internacional**, per restablir el control democràtic del mercat i estendre els drets humans amb plenitud, els drets laborals i els drets de ciutadania a escala mundial. En els darrers anys s'ha produït un reconeixement més gran del sindicalisme per part de les institucions multilaterals, amb procediments de consulta que, si bé són un primer pas, són encara molt insatisfactoris. D'altra banda, la reforma de Nacions Unides ha estat insuficient i incoherent amb tot el que afecta el Consell de Seguretat, les agències econòmiques (FMI, BM i OMC), com les socials. Cal continuar pressionant, també a escala nacional, per tal que es produeixi aquesta reforma democràtica, i per això és imprescindible el reconeixement del paper dels interlocutors socials.
- 257) L'OIT ha de modernitzar els seus convenis i recomanacions i ha d'esdevenir un veritable fòrum de diàleg social en l'era de la globalització, amb nous instruments executius per al compliment de les normes i dels drets laborals. Reforçar el seu paper i exigir que les altres institucions internacionals siguin coherents amb les seves normes és una de les nostres prioritats.
- 258) **5.4.-** CCOO de Catalunya participarà en les xarxes i en les activitats relacionades amb els organismes internacionals per defensar l'**objectiu global d'ocupació plena i de treball digne** per a tots els treballadors i treballadores com a base del desenvolupament sostenible. En aquest sentit, cal combatre amb determinació la precarietat laboral, la manca de drets sindicals, la inexistència de protecció social de la major part dels treballadors i treballadores al món. Això implica impulsar normes justes per al comerç mundial, eliminar el deute dels països en desenvolupament, reforçar els mecanismes de solidaritat internacional, arribant al 0,7% del PIB, i garantir, molt especialment, els drets dels treballadors migrants, assegurant que qualsevol treballador, en un mateix lloc de treball, gaudeixi de les mateixes condicions que qualsevol altre, amb independència del seu origen o circumstància.
- 259) **5.5.-** En aquest món global té un paper fonamental la construcció d'una veritable **Europa política i social**. Una Europa que sigui referent democràtic, de l'Estat social del benestar i dels drets de ciutadania, cooperadora, solidària i dinamitzadora d'un nou diàleg Nord-Sud, més equitatiu. Necessitem una **Confederació Europea de Sindicats (CES)** més forta i amb un mandat de les seves organitzacions que amplii les seves competències i mitjans per tal d'exercir com una potent confederació sindical, amb més capacitat negociadora i d'interlocució davant les institucions de la Unió Europea i amb més desenvolupament de les federacions europees, que siguin capaces de generar nous espais i nous instruments de diàleg i de concertació social i aprofundir en els ja existents per tal d'avançar en la negociació col·lectiva a escala europea i transfronterera.

- 260) **5.6.-** Volem treballar per consolidar les **xarxes interregionals de les organitzacions sindicals de la CES**, perquè construir Europa passa per reforçar també l'acció sindical europea a escala territorial i transregional.
- 261) CCOO ha participat en la creació, conjuntament amb altres sindicats regionals, d'un marc de relacions estables i de treball conjunt. Això ha permès construir una estratègia comuna a partir de l'intercanvi de bones pràctiques en el terreny del diàleg social, les condicions de vida i de treball, els drets socials i laborals, però també en el coneixement mutu del funcionament de les organitzacions sindicals, en un moment en què s'imposa una reflexió i una millora en el paper que han de tenir els sindicats en el segle XXI. CCOO de Catalunya vol ser un referent en el sindicalisme regional europeu.
- 262) La participació de CCOO de Catalunya en els comitès sindicals interregionals (CSIR) ha de continuar, i, en el cas del CSIR Pirimed, és fonamental el **suport als sindicats andorrans** en el seu treball per aconseguir la llibertat sindical plena, amb el reconeixement dels drets sindicals, laborals i socials bàsics.
- 263) CCOO de Catalunya considera un objectiu participar com a membres de ple dret en les xarxes en què les institucions catalanes siguin membres, com l'Euroregió, Eurodistrictes, 4 Motors, etc., per tal d'impulsar-hi un contingut que tingui en compte les propostes sindicals en tots els temes prioritaris per a la CES i les CCOO de Catalunya, especialment en matèria d'ocupació de qualitat, defensa dels salaris i la negociació col·lectiva, formació professional, protecció social, aplicació de les directives europees, etc.
- 264) **5.7.-** La lliure circulació, i la informació i la defensa dels drets dels treballadors i treballadores en cas de mobilitat a la Unió Europea són prioritats. La participació de la CES, de les organitzacions sindicals regionals i de CCOO de Catalunya en la **xarxa EURES** és una garantia que els serveis públics d'ocupació europea siguin un instrument eficaç i útil en cas de mobilitat laboral.
- 265) CCOO de Catalunya treballarà perquè els ciutadans catalans tinguin el suport necessari en cas que vulguin exercir el seu dret a la mobilitat. D'altra banda, com a país d'acollida, vetllarà per garantir els drets de les persones que arriben al nostre país. Per això és necessària una estreta cooperació entre federacions i territoris a l'hora de detectar els treballadors en mobilitat i per exigir que les seves condicions laborals i socials s'ajustin a les lleis i als convenis col·lectius vigents a Catalunya, i dels quals els sindicats en són la garantia i en fan la tutela.
- 266) **5.8.-** Davant els processos de relocalització d'empreses i de produccions, és necessari el control dels sindicats perquè signifiquin oportunitats per a tots, especialment per als països en desenvolupament. La dimensió internacional de l'acció sindical i la seva articulació amb la desenvolupada en els àmbits nacionals continua sent un dels reptes pendents.
- 267) El treball en les empreses multinacionals, i específicament amb els **comitès d'empresa europeus** (CEE), és un dels marcs i instruments privilegiats d'intervenció internacional. Ens proposem, en cooperació amb les secretaries de Formació, Acció Sindical i les federacions de CCOO de Catalunya, desenvolupar el treball confederal intersectorial en formació, assessorament i orientació per tal de donar un impuls i una millora a la creació dels nous CEE, millorar el seu funcionament i ampliar el seu camp d'intervenció en les empreses multinacionals en matèria d'informació i de consulta i nous temes de l'agenda europea, com ara plans de pensions, responsabilitat social, qüestions d'igualtat i no-discriminació, salut i compliment dels convenis i recomanacions de l'OIT, seguiment de les inversions extracomunitàries, etc.
- 268) En aquesta direcció és fonamental l'impuls per a la construcció d'un sistema extrajudicial europeu de prevenció i de solució de conflictes laborals. També és necessari l'establiment de protocols de col·laboració entre les inspeccions de treball per als casos dels treballadors i les activitats transfrontereres.
- 269) **5.9.-** Volem continuar **cooperant internacionalment en el desenvolupament i la consolidació d'organitzacions sindicals** en les zones del Magrib, Llatinoamèrica i els Balcans, i excepcional-

ment en els àmbits que sigui necessari per contribuir a desenvolupar projectes de cooperació de la CS de CCOO i contribuir a la creació de plataformes regionals sindicals en les zones d'actuació de CCOO, especialment al Mediterrani, aprofundint en la línia encetada a Centreamèrica.

- 270) L'activitat de CCOO en aquest àmbit ha d'anar en la direcció de reforçar els sindicats de classe, com a activitat propositiva davant els processos de globalització neoliberal, per ajudar a transformar la realitat per conquerir drets pels treballadors arreu i estendre l'Estat social.
- 271) Ens proposem ser un subjecte social actiu, com fins ara, en l'extensió de la cultura de la pau.
- 272) CCOO hem de treballar per fer realitat l'exigència de ser reconeguts, com així ha estat en l'àmbit de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, com a agents actius de cooperació pel conjunt d'administracions locals i supralocals de Catalunya. Així, la Fundació Pau i Solidaritat podrà ser un instrument central per al sindicat per al desenvolupament de la política de cooperació de CCOO. L'experiència acumulada de 20 anys de Pau i Solidaritat ha de fer possible que els valedors de la defensa dels drets humans laborals siguin els sindicats i que així sigui reconegut per tots els actors de cooperació.
- 273) **5.10.-** En l'era de la globalització adquireix més importància reforçar la nostra caracterització com a **SINDICAT NACIONAL I INTERNACIONALISTA**. Un sindicalisme arrelat en la realitat nacional i en els treballadors i treballadores catalans que representem, i, alhora, un sindicalisme solidari, cooperatiu, compromès i coresponsable amb CCOO d'Espanya, amb la CES, i un sindicalisme obert al món, compromès amb la CSI.
- 274) **6.- IMPULSAR L'AFILIACIÓ ESTABLE, LA PARTICIPACIÓ I L'AUTOORGANITZACIÓ**
- 275) **6.1.-** CCOO, organització que vol agrupar treballadors i treballadores perquè defensin els seus interessos i provoquin el canvi social, s'ha de fonamentar en la capacitat propositiva i en la **d'organitzar-nos de manera eficient** en l'em-

presa, en el sector, en el territori i, també, en l'interior del sindicat.

- 276) **6.2.- La centralitat de l'afiliació** és un element determinant de la nostra força com a organització sindical per aconseguir els nostres objectius, i això comporta l'enfortiment dels vincles de l'afiliació amb la seva organització, dels mecanismes de participació en la vida del sindicat, i per tant la seva fidelització per raons d'utilitat sindical.
- 277) **6.3.-** La importància de l'afiliació, i més en moments de cicle econòmic baix com seran aquests propers anys ens ha de fer assumir **compromisos organitzatius forts, per tal de dotar-nos de polítiques afiliatives** en cada estructura, amb l'assumpció d'aquesta responsabilitat, millorant les bases de dades d'afiliació i millorant-ne l'atenció i els serveis que rep l'afiliació.
- 278) **6.3.1.- Mesures per créixer en afiliació:**
- 279) - Dotar-nos, en el marc de cada estructura responsable i de forma coordinada amb formació sindical, d'un programa concret per a l'afiliació de delegats/ades no afiliats.
- 280) - Desenvolupar el programa SINDFORM (presentació del sindicat en totes les accions formatives) des de les estructures que intervenen, per potenciar l'afiliació a partir de la formació professional (continua i ocupacional).
- 281) - Fer de l'assessorament en els locals una font d'afiliació, també de tots els instruments del sindicat, el Gabinet Jurídic, el CITE i el CEPROM, i per tant garantint-ne l'estabilitat del servei.
- 282) - Detectar nous àmbits d'afiliació potencial i establir programes per a l'extensió sindical (sectors d'alta població jove, feminitzats i amb altes taxes de població immigrant, sectors d'atenció a la dependència, educació pel lleure, sectors emergents...).
- 283) - Donar a conèixer CCOO en àmbits acadèmics, especialment FP, i en la universitat, allà on es produeix la formació inicial dels col·lectius laborals amb forta identitat professional.

- 284) **6.3.2.- Mesures per estabilitzar l'afiliació:**
- 285) a.- Organitzatives:
- 286) - Assumir per les federacions i unions les funcions de potenciar, acollir i atendre l'afiliació, i fer el seguiment de la seva estabilitat, assignant la responsabilitat d'establir el pla de treball corresponent.
- 287) - Les SSE assumiran aquesta responsabilitat, en funció de la seva realitat organitzativa. En el cas de les empreses sense SSE, aquesta tasca l'assolirà el o la responsable de CCOO a l'empresa, i en seu defecte, la federació.
- 288) - Realitzar els actes d'acollida a l'afiliació amb criteris molt descentralitzats i tenint en compte la diversitat de les persones. Elaborar material confederal comú, i materials específics sectorials i federals si es creu necessari, per posar-ho a disposició en el moment de l'afiliació o dels actes d'acollida.
- 289) - Donar certificació en el moment de la seva afiliació, a l'espera de rebre el carnet d'afiliat. Renovar el carnet de l'afiliació cada 5 anys.
- 290) - Anualment, fer actes públics de lliurament de nous carnets i de reconeixement de les persones que faci més de 25 anys que estan afiliades.
- 291) - Prendre mesures per evitar la desafiliació de les persones que passen a la situació de jubilació en la línia de fer-los totalment útil la Federació de Pensionistes i Jubilats.
- 292) - Consolidar la figura del Síndic de l'Afiliat i l'Afiliada com a instrument d'atenció i seguiment de les queixes de mal funcionament organitzatiu i l'elaboració de propostes de millora en el funcionament de l'atenció individual.
- 293) b.- De gestió:
- 294) - Avançar cap la generalització del descompte bancari. Planificar el pas a descompte bancari de l'afiliació de les empreses en descompte en nòmina, començant per les que tenen menys de 50 persones afiliades.
- 295) - Seguiment trimestral d'altres, baixes i impagats, mitjançant la UAT de la CONC i de les UAT de les organitzacions, per garantir la cobertura universal del coneixement de les causes i l'aplicació de mesures correctores.
- 296) - Promoure accions de millora de l'atenció i de foment de l'afiliació en els punts d'informació i orientació a l'afiliació en les recepcions, els serveis telefònics i Internet, etc., així com en el conjunt de locals i utilitzant les accions formatives pertinents.
- 297) c.- En els serveis sindicals:
- 298) - Garantir un mapa de responsabilitats en matèria d'assessorament que cobreixi tot Catalunya, i vinculant-lo al GTJ.
- 299) - Tendir a garantir els mateixos drets i serveis al conjunt de l'afiliació de forma directa. Quan el servei jurídic no sigui viable, la seva prestació pel GTJ (assessorament civil o cobrir determinats espais geogràfics) es garantirà a través de concerts de serveis.
- 300) - Incrementar la discriminació en els serveis sindicals a favor dels afiliats i afiliades.
- 301) - Consolidar i potenciar el Servei d'Atenció a l'Afiliació en línia, per tal de facilitar una primera assessoria a les persones afiliades i derivar-les, si escau, cap a les estructures o serveis corresponents.
- 302) d.- D'altres serveis a l'afiliació:
- 303) - Actualitzar les ofertes de serveis d'oci i per al temps lliure, cultura, consum, assegurances, etc., en el marc de l'estratègia de la CONC per concertar serveis en condicions de qualitat per al màxim de l'afiliació. Els territoris, en el marc d'aquesta estratègia general, podran fer contractacions específiques per al seu àmbit.
- 304) És necessari mantenir els informes trimestrals i els estudis anuals sobre afiliació per conèixer tant l'evolució quantitativa, la seva composició i moviments, com l'anàlisi qualitativa, per tal d'apropar-

nos a la realitat afiliativa i que puguem elaborar propostes de millora.

305) **6.4.- Les polítiques de comunicació, una prioritat sindical**

306) Avui es fa imprescindible que ens dotem d'unes polítiques de comunicació internes i externes que ens garanteixin plenament la nostra independència informativa. Això vol dir dotar-nos d'una política comunicativa integral, tant a l'àmbit intern com de cara a l'exterior, que potenciï els nostres propis canals d'informació amb els nostres afiliats, amb el conjunt de les persones treballadores i amb la societat. Per aconseguir-ho:

307) - Cal que en totes les estructures de direcció de federacions i unions hi hagi les funcions de responsabilitat de comunicació qualificada i amb entitat pròpia.

308) - Cal garantir la coordinació permanent dels responsables de comunicació amb les secretaries generals i la resta de membres de les respectives direccions, per facilitar i garantir una informació efectiva i eficient, tant amb l'interior com amb els mitjans externs.

309) - Cal establir un "arbre de distribució" de la comunicació interna, establint de forma clara els emissors i els receptors.

310) - Disposar d'una base de dades permanentment actualitzada dels destinataris de la comunicació interna: responsables d'estructures sindicals, de comunicació, quadres sindicals, seccions sindicals...

311) - Continuar la posada en marxa de les noves tecnologies per a la comunicació interna.

312) - Consolidar les publicacions d'elaboració confederal: *Lluita Obrera* i *Lluita Obrera Digital*, complementades amb noves eines informatives digitals dirigides a estructures i quadres sindicals. Crear un òrgan digital diari: *CCOO de Catalunya al dia*.

313) Promoure la producció audiovisual confederal, "Canal Visió Sindical", i insistir en la necessitat de

millorar l'accés a les TV públiques amb la potenciació del programa de TV3 i fent-lo extensible a d'altres televisions públiques i televisions locals.

314) Atès que els mitjans de comunicació i la població en general ens identifiquen amb les sigles CCOO, sense més matisos, i no coneixen la nostra complexitat organitzativa, les diferents estructures hem de coordinar la nostra presència pública en els mitjans per donar-li la màxima dimensió col·lectiva i potenciar els missatges per transmetre.

315) El Consell de la CONC vetllarà per la projecció pública de la imatge de CCOO de Catalunya, aprovant un pla de comunicació i d'imatge pública específic abans de la fi de 2010.

316) La Comissió Executiva presentarà al Consell Nacional de la CONC, abans d'abril de 2009, la proposta de disseny del logotip o símbol identificador de la imatge de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, per a la seva aprovació. La proposta ha d'incloure els logotips o símbols de les organitzacions confederades i els ens vinculats que, tot respectant el logotip aprovat, permeti la identificació de l'organització confederada així com dels ens vinculats. La proposta de logotip o símbol anirà acompanyada d'un pla de treball i el pressupost corresponent per implementar el nou logotip en tots els locals i materials del sindicat.

317) **6.5.- El sindicalisme en la xarxa:** utilitzar les potencialitats de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per connectar l'afiliació, les persones delegades, les seccions sindicals i les estructures sindicals. Un espai on flueixi la informació, que faciliti la participació i l'organització, que permeti promoure consultes i sondeigs d'opinió, on impulsar la col·laboració i la cooperació, on transparentar la nostra realitat i fer més eficient la capacitat d'intervenir de l'afiliació.

318) Per això, és una prioritat sindical, en la negociació col·lectiva i en la regulació legal, el reconeixement dels plens drets d'ús sindical de la xarxa, és a dir, els "ciberdrets" sindicals.

319) Completar la construcció d'un sistema informàtic integral, que disposi, amb plenes garanties de

protecció de les dades, de tota la informació necessària per fer més eficient el tractament de la informació i el treball en xarxa entre estructures i entre aquestes estructures i l'afiliació i les persones delegades.

320) Un sistema d'informació que ha de mantenir-se actualitzat constantment i que ha de ser alimentat de forma descentralitzada des de les diferents estructures on es generi la informació. Un sistema que ha de poder comunicar-se en temps real amb els sistemes d'informació de la CS de CCOO d'Espanya, a través de les corresponents interfícies que permetin la integrabilitat i el fet de compartir informacions.

321) **6.6.- Formació sindical**

322) La formació sindical té un paper molt significatiu per impulsar els reptes sindicals plantejats i, alhora, potenciar i consolidar els valors de la nostra organització. Hem de prendre'ns la formació sindical com a acció sindical pròpiament en tots els sentits.

323) La qualitat de l'ocupació, la salut laboral, les diversitats i la dimensió de gènere, l'aprofundiment de la negociació col·lectiva com a element cabdal de l'acció sindical, la consolidació de la nostra història i els valors propis, i l'increment de la participació dels nostres representants en el si de l'organització són la part més important dels objectius generals que ens marquem a l'hora de desenvolupar la formació sindical, i dotar els nostres representants de coneixements i d'autonomia.

324) Hem d'aprofundir en la comunicació interna de les organitzacions federatives i territorials amb els delegats i delegades que ens representen als centres de treball. Hem de ser l'element de transmissió de les estratègies sindicals per aconseguir una acció sindical més forta en les empreses i, així, ajudar al canvi de model socioeconòmic esmentat.

325) L'Escola de Formació Sindical planificarà i programarà una oferta, suficient i de qualitat, que garanteixi que qualsevol persona delegada o representant de CCOO, en qualsevol dels àmbits d'intervenció en què pugui participar, gaudeixi d'una forma-

ció bàsica que el doti d'eines de coneixement i capacitats generals per a la intervenció sindical. Aquesta oferta garantirà que en el període de quatre anys entre els períodes forts d'eleccions sindicals es planifiquin i es programin les accions que garanteixin a les noves incorporacions en les tasques de representació una primera formació bàsica que els garanteixi eines d'ús transversal.

326) L'Escola haurà de garantir també, tot incorporant les especificitats temàtiques i sectorials que escaiguin, les formacions de quadres i d'aprofundiment temàtic que calguin per a les persones que ja hagin superat el nivell bàsic de formació.

327) L'oferta de formació bàsica haurà de tenir, com a primer criteri de planificació i de programació de les accions, la proximitat a la persona delegada o representant, i les accions hauran de disposar del suficient material que els permeti un coneixement general del sindicat així com les especificitats pròpies del seu àmbit de treball representatiu (materials sectorials, temàtics, informacions d'interès general, adreces d'utilitat, etc.).

328) Per a la formació de quadres, la major centralització de l'oferta comportarà una homogeneïtzació més gran dels col·lectius a qui s'adreça en funció de la temàtica per tractar en les diferents ofertes formatives.

329) Tant la planificació com la programació formatives anuals hauran de ser aprovades per l'òrgan col·legiat de direcció de l'Escola, on de forma paritària hi seran representades les organitzacions territorials, les federatives i la direcció confederal.

330) **6.7.- Cultura**

331) Per Comissions Obreres, l'increment de la qualitat de vida de la classe treballadora que representa no només comporta la consecució d'uns nivells dignes en les relacions laborals, en l'ensenyament, en la sanitat, en l'habitatge, etc., sinó també la garantia de l'accés a la cultura i el dret de participació en la vida cultural.

332) En aquest sentit, l'organització d'activitats culturals és una eina de sensibilització i un valor afegit i de

reforç per a l'acció sindical, i té com a finalitat prioritària la transmissió de valors propis del sindicat, com ara la solidaritat, la convivència i la democràcia, amb l'objectiu de consolidar una societat més justa, més cohesionada i més solidària.

333) **6.8.- Seminari Salvador Seguí, CERES, Arxiu Històric i altres activitats culturals del sindicat**

334) El Seminari Salvador Seguí ha de continuar constituint un fòrum permanent de reflexió sobre aspectes estratègics del futur del moviment sindical i del nostre país. Un fòrum que, al mateix temps que relaciona de manera estable el sindicat amb l'univers del coneixement, a través de persones expertes de reconegut prestigi, és també una permanent vinculació amb les senyes d'identitat històrica del sindicalisme català, amb la seva especificitat i les seves importants contribucions al conjunt del moviment sindical, del qual som hereus.

335) La Fundació Cipriano García i l'Arxiu Històric són essencials per preservar la nostra memòria històrica i donar-la a conèixer al conjunt de la societat. L'esforç i el sacrifici i les aportacions intel·lectuals i experiències de les generacions de sindicalistes que ens han precedit, a més de merèixer el nostre reconeixement, són les senyes d'identitat que han configurat els nostres valors, les nostres pràctiques i el nostre projecte sindical.

336) Les activitats culturals que realitza el sindicat, especialment al voltant del Primer de Maig i de l'11 de Setembre, han de continuar sent un moment important per exterioritzar el nostre propi perfil i el valor del sindicalisme en el món actual.

337) El Centre de Formació d'Adults Manuel Sacristán ha d'implicar-se, a través de la seva oferta formativa, en l'increment del nivell de formació bàsica i elemental de delegats i delegades i quadres sindicals que ho necessitin per a promoure el seu desenvolupament personal i facilitar la seva participació en l'organització i millorar l'acció sindical. Vetllarà també per l'actualització de la seva oferta formativa per garantir el continu reciclatge de coneixements i competències que la societat del coneixement ens exigeix a tots i totes.

338) Així mateix, ha de continuar sent un instrument per donar a conèixer el sindicat a tots els treballadors i treballadores que s'apropen al centre per millorar la seva formació.

339) El CERES, Centre de Recerca i Estudis Sindicals, s'ha de reforçar com a àmbit confederal d'investigació i estudi, amb l'objectiu de contribuir a reforçar la capacitat de proposta del sindicat, i donar més coherència, qualitat i profunditat al conjunt d'estudis i recerques que fem les diferents organitzacions de la CS de la CONC.

340) **7.- REFORÇAMENT DEL CARÀCTER CONFEDERAL DELS ORGANISMES DE DIRECCIÓ I DELS MECANISMES DE PARTICIPACIÓ I D'COOPERACIÓ ORGANITZATIVA**

341) **7.1.- La confederalitat. CCOO de Catalunya, SINDICAT GENERAL, el sindicalisme més útil per als treballadors.** Entenem per confederalitat el conjunt de vincles que establim les diferents organitzacions que formem CCOO i que ens permeten actuar com a sindicat general en els diferents àmbits sectorials i territorials i alhora com a sindicat que conjuga les realitats específiques en aquests mateixos àmbits.

342) La confederalitat ha d'expressar-se en termes organitzatius i en termes d'intervenció i de pràctiques sindicals. La confederalitat ha d'expressar-se també en la permeabilització dels debats al conjunt de l'organització.

343) La CONC, com a sindicat de classe, volem tenir capacitat d'organitzar i representar condicions laborals molt diverses, per professió, per condicions de treball, per procedència geogràfica, per ubicació territorial... i com a sindicat nacional estem arrelats a la realitat catalana i als seus treballadors i treballadores. El reforçament de les característiques de sindicat de classe i nacional és la millor opció per a unes CCOO més fortes a Catalunya i a Espanya, i ha de ser la base de les relacions entre la Confederació de Catalunya i la d'Espanya.

344) La CONC, com a expressió confederal de les CCOO de Catalunya, ha de tenir relacions fluides

amb la Confederació Sindical de CCOO d'Espanya a partir del respecte mutu sobre la capacitat i els àmbits de decisió de cadascuna, definits al llarg de la nostra història com a sindicat.

- 345) **7.2.** - La intensificació dels canvis organitzatius i productius reforça la necessitat de la **cooperació flexible i funcional** entre les estructures sindicals.
- 346) **7.2.1.- El sindicat davant la descentralització i l'externalització productiva. Cooperació sindical en empreses vinculades pel procés productiu.**
- 347) En els centres de treball on actuen diverses empreses vinculades pel procés productiu proveïdor-client, com a subcontractes o empreses de serveis, la SSE de l'empresa principal, o la més ben organitzada, s'ha d'encarregar, per acord federatiu, d'entrar en contacte amb les de les altres per establir la coordinació que ens permeti cobrir les necessitats de funcionament sindical. La federació de l'empresa més ben organitzada sindicalment, i que mitjançant la seva SSE hagi de fer les tasques de coordinació, ha d'acordar amb la resta de federacions les condicions i l'abast d'aquest treball sindical.
- 348) En el cas de les empreses que comparteixen un mateix espai geogràfic en un centre de treball, o fins i tot en un polígon, s'han d'establir relacions de coordinació per abordar de manera mancomunada les propostes i les actuacions sindicals en matèria de prevenció de riscos, de transport col·lectiu, de serveis comuns, etc.
- 349) En el cas de les empreses vinculades pel procés productiu però que desenvolupen les tasques en centres de treball diferents, les federacions han d'establir un marc estable de relació de les organitzacions de cada una d'elles en les diferents empreses, que faciliti l'intercanvi d'informacions i opinions amb l'objecte de millorar la capacitat d'acció sindical.
- 350) **7.2.2.- El sindicat en els polígons i centres de multiactivitat. Coordinació sindical interempreses.**
- 351) En determinats polígons, agrupacions geogràfiques d'empreses, centres comercials o similars, més enllà de l'acció pròpia que es desenvolupi des de

la federació corresponent, per acord interfederatiu o bé federatiu-territorial hem d'establir la figura del o de la responsable sindical de l'àmbit. Les seves tasques podran ser les d'atenció i assessorament a les persones afiliades, eleccions sindicals i atenció a delegats i delegades de PIME, etc., que han d'estar explicitades en els acords que es concretin. Aquesta figura en cap cas substituirà les competències orgàniques dels àmbits comarcals i intercomarcals, o les SSE que estiguin constituïdes.

- 352) Per garantir aquesta tasca, haurà d'estar dotada de recursos humans i econòmics, aportats de forma compartida per les organitzacions que hagin assolit aquests compromisos.
- 353) **7.2.3.- El sindicat i les realitats professionals. Cooperació entre estructures per intervenir en espais sindicals compartits.**
- 354) El naixement de nous sectors professionals i els canvis en els processos productius poden alterar l'actual ubicació sectorial de les diferents federacions. Per a una millor atenció sindical, les federacions han d'establir marcs de cooperació i una organització flexible.
- 355) Les SSE, en el marc de la coordinació interfederativa, han de tenir també relació amb els TRADE i els treballadors d'ETT en missió que intervenen en el seu àmbit, per defensar les millors condicions de treball i evitar que es donin realitats de subcontractació de l'activitat productiva per la via de la precarització cap a la condició de falsos autònoms.
- 356) **7.3.- El sindicat en l'empresa:** L'organització en l'empresa i en el centre de treball és el punt central de relació amb l'afiliació pel que fa a l'organització, l'atenció i la participació. S'ha d'expressar de manera diferent en la gran empresa –on cal garantir l'existència de secció sindical– i en la petita i mitjana empresa –on cal garantir l'existència, com a mínim, del responsable de CCOO.
- 357) Mesures per garantir la participació, l'organització, la vinculació i l'atenció a les persones afiliades:
- 358) - Generalitzar la constitució de seccions sindicals en les empreses amb més de 25 afiliats/ades.

- 359) - Els òrgans de govern de les SSE seran adequats a les dimensions i les necessitats de cada cas, però com a mínim han de tenir un o una responsable sindical i un plenari d'afiliats i afiliades. El o la responsable serà elegit en el plenari d'afiliats i afiliades; estaran vinculades als seus sindicats comarcals i intercomarcals. S'organitzarà la participació de les persones afiliades en els temes d'interès sindical.
- 360) - Els càrrecs de les SSE, sigui quina sigui la seva naturalesa, es renovaran almenys cada 4 anys a partir de mecanismes de participació del conjunt de l'afiliació.
- 361) - A les PIME i a les empreses de més de 50 treballadors i menys de 25 afiliats o afiliades s'ha de procedir a la creació de la figura del o la responsable sindical d'empresa de CCOO, ratificada per l'afiliació de l'empresa i lligada a l'estructura dels sindicats comarcals o intercomarcals.
- 362) - S'han de crear "agrupacions sindicals" de petites empreses d'un mateix sector o conveni en un determinat àmbit territorial, com un polígon o una altra realitat geogràfica reduïda, de forma que ens permeti una major organització de la nostra afiliació i la figura del o la responsable de CCOO en aquest àmbit. Aquests equips han de ser de caire federatiu o mancomunat, per acord de diferents organitzacions en un àmbit territorial.
- 363) - La direcció confederal confegirà, abans de la fi de 2010, un mapa d'organització sindical en l'empresa, amb les organitzacions federatives i territorials, per conèixer la realitat organitzativa en les empreses i garantir l'atenció de CCOO al conjunt de treballadors i treballadores impulsant la creació de seccions sindicals o responsables de CCOO sectorials o mancomunats.
- 364) **7.4.- L'organització federativa en el territori** són els sindicats comarcals i intercomarcals, amb les fórmules flexibles que decideixin les federacions i amb l'orientació d'enfortir l'organització federativa real en el territori. Els sindicats comarcals i intercomarcals són la peça clau en la intersecció de l'organització federativa i territorial.
- 365) L'àmbit orgànic d'organització federativa en el territori ha de coincidir amb el mapa d'organització de les unions comarcals i intercomarcals
- 366) El sindicat comarcal o intercomarcal és la clau de volta de l'organització del sindicat per a l'acció sindical en les polítiques de relacions laborals i les socioeconòmiques.
- 367) El sindicat comarcal o intercomarcal trasllada a les empreses i els centres de treball les línies de l'acció sindical laboral i socioeconòmica del conjunt de l'organització i organitza la participació de l'afiliació en la seva validació i desenvolupament.
- 368) Les federacions, en funció de la seva autonomia, es podran dotar d'àmbits organitzatius de tipus funcional per atendre les necessitats d'actuació i presència en els diferents àmbits comarcals. La flexibilitat organitzativa de les federacions ha de garantir l'esquema organitzatiu territorial general i alhora atendre les seves necessitats en els diferents territoris a partir de l'organització pròpia i/o la mancomunació dels serveis sindicals.
- 369) **7.5.- Mapa organitzatiu territorial de les organitzacions de la CONC**
- 370) **7.5.1.- Intercomarcals a les comarques de Barcelona.**
- 371) A les comarques de la província de Barcelona hem de continuar la construcció del mapa d'unions comarcals i intercomarcals amb criteris de racionalitat per proximitat, per facilitat de comunicacions, per similitud dels processos productius, per volums afiliatius, etc.
- 372) Les propostes per a la fusió entre comarques es desenvoluparan a partir de la participació del conjunt dels sectors, tant en l'àmbit de les comarques concretes com de l'àmbit de Catalunya.
- 373) Les possibles fusions i unions intercomarcals resultants han de millorar el funcionament i les capacitats sindicals que tenien les unions comarcals per separat, i alhora han de mantenir la presència institucional i de capacitat d'intervenció socioeconòmica en el territori.

374) Això significa la constitució d'una direcció intercomarcal, d'àmbit global, amb els càrrecs habituals, més la figura del representant sindical de comarca (de la comarca on no radica la Secretaria General), la qual serà elegida entre els membres de l'òrgan executiu elegit en el congrés intercomarcal corresponent.

375) Les funcions del o de la representant sindical de comarca han de ser la representació institucional i la coordinació de les polítiques socials i econòmiques a la comarca.

376) Es proposa que en el proper període s'abordi el procés de racionalització de les organitzacions territorials de l'àmbit territorial de Barcelona. El Consell de la CONC aprovarà, abans de la fi de 2009, si escau, l'inici dels processos de fusió que puguin haver proposat els congressos de les diferents organitzacions territorials, els quals s'hauran de cloure en un termini temporal de dos anys.

377) **7.5.2.- Les intercomarcals de Girona, Lleida i Tarragona.**

378) En les intercomarcals de Girona, Lleida i Tarragona hem de reforçar la seva capacitat d'actuació i redimensionar el paper de les actuals unions comarcals. Cal anar a la constitució d'equips de responsabilitat i treball per garantir la presència institucional i d'intervenció social i econòmica en el marc específic i amb coordinació de la intercomarcal, garantir la concreció dels serveis sindicals mancomunats a la comarca i garantir el funcionament dels locals.

379) Tenint en compte la futura divisió territorial de Catalunya, i totes les actuacions que s'han fet amb l'establiment de delegacions territorials de les conselleries a les Terres de l'Ebre, a la Unió Intercomarcal de Tarragona, s'ha de continuar treballant per reforçar la Intercomarcal de les Terres de l'Ebre de CCOO.

380) **7.6.- Les noves federacions sindicals de Catalunya**

381) Les importants **fusions federatives** previstes, de les federacions Minerometal·lúrgica i FITEQA en la nova Federació d'Indústria i de les federacions de

Comunicació i Transport i de Serveis i Administracions Públiques en la Federació de Serveis a la Ciutadania, han de comportar millors sinergies per a l'acció sindical i també més oportunitats per a l'acció sindical al territori. Aquests processos evidencien la necessitat que en el proper període, i en el marc de les propostes que es realitzin per la CS de CCOO d'Espanya, s'abordi el mapa de col·lectius fronterers o mal ubicats i la seva proposta de reassignació.

382) **7.7.- L'àrea pública, espai de cooperació sindical**

383) L'àrea pública s'ha mostrat com un espai necessari i útil de col·laboració i de cooperació sindical de les federacions que desenvolupen el seu treball sindical en els diferents serveis públics, i que tenen la regulació de les seves condicions de treball amb una norma legal comuna.

384) Aquest espai de cooperació entre les diferents federacions cal mantenir-lo per garantir tant l'impuls al procés de desenvolupament de la nova normativa de la funció pública catalana que ha de sorgir del desplegament a Catalunya de l'EBEP, com el compliment del mandat de l'Estatut d'autonomia de definir un model de funció pública català.

385) La posada en funcionament dels nous espais de negociació (les meses generals de totes les administracions públiques catalanes i la de la Generalitat) on hem de coordinar la presència de les federacions i definir posicions comunes, així com l'impuls a l'òrgan extrajudicial de mediació i resolució de conflictes que volem que es posi en marxa ja, justifiquen l'existència d'un àmbit estable de coordinació i la seva incardinació amb l'àrea d'Acció Sindical de la CONC.

386) La confluència de les federacions que col·laboren i cooperen en el si de l'àrea pública en espais d'intervenció sindical marcats per fenòmens específics, com poden ser els processos d'externalització, les fórmules de concertació en la prestació de serveis, l'especificitat del marc normatiu aplicable, l'aparició de noves demandes socials que s'han de cobrir amb nous serveis que generen nous sectors laborals, etc., justifica mantenir aquest espai de treball comú que permeti actuar de forma coordinada i

coherent des de cada àmbit federatiu i que ha de garantir la participació de les federacions implicades (Ensenyament, Sanitat, FSAP i FCT).

387) **7.8.- Reforma de la Comissió Executiva de la CONC**

388) Actualment hi ha dos fenòmens que raonablement s'han d'aprofundir en el futur proper i que han de ser apostes confederals. Aquests fenòmens són, d'una banda, el reforçament federatiu, i de l'altra, el territorial.

389) El reforçament federatiu s'ha iniciat i ha de continuar, no només amb noves fusions, que caldrà canalitzar des d'una reflexió del conjunt confederal, sinó també resolent nous i vells litigis entre col·lectius i enfortint els mecanismes de cooperació. Aquesta és una exigència que tant es deriva de les noves realitats que s'imposen en el mercat de treball com de la recerca de la màxima eficàcia en l'organització de l'activitat sindical.

390) El reforçament territorial és una necessitat ineludible, per ser més operatius davant de la descentralització productiva i les mateixes interrelacions que es produeixen en les diferents fases dels processos productius i les interdependències derivades dels processos d'externalització.

391) Aquestes dinàmiques són positives i desitjables, i han de ser impulsades des de la CS de la CONC. La millor manera que aquest reforçament federal i territorial suposi un salt quantitatiu i qualitatiu i no una rèmora és dotar-nos dels mecanismes precisos per establir les pautes de coordinació, cooperació i direcció col·lectiva i participada que assentint una pràctica comuna i identificadora, es pertanyi al sector que es pertanyi, i s'actui en el territori en el qual s'actui.

392) És per tot això que ens proposem revisar l'actual estructura d'òrgans de direcció (Consell, Executiva, Secretariat) perquè siguin més eficients i alhora facilitin i potenciïn el paper de les organitzacions federatives i territorials en el govern col·lectiu del projecte confederal. Volem establir nous espais de participació i govern per a les organitzacions de la CS de la CONC, que les faci protagonistes de les decisions i

promogui la coresponsabilització, la coordinació i la cooperació. Hem de treballar perquè el conjunt dels organismes de direcció i gestió reflecteixin la diversitat real de l'organització. Tanmateix, hem de ser capaços de renovar-los i rejuvenir-los. En qualsevol cas, hem de tenir present, com a mínim, les qüestions següents: la proporcionalitat en la seva composició, l'equilibri entre homes i dones, el mecanisme de presa de decisions i de definir competències, per evitar sobreposicions entre els diferents òrgans dels quals ens dotem.

393) Proponem dotar-nos dels òrgans de direcció següents: **el Consell, el Comitè Confederal i la Comissió Executiva.**

394) **El Consell Nacional** és el màxim òrgan de direcció entre congressos i és el dipositari ple de les capacitats decisòries emanades del Congrés, i li correspon la concreció dels mandats aprovats en aquest. La seva composició ha de tendir a la paritat de gènere i per tant la part que correspon a l'elecció directa del Congrés ha de garantir la presència del mateix nombre d'homes i dones, i les persones triades per les organitzacions han de tendir a la paritat respectant en qualsevol cas com a mínim la presència equivalent al percentatge d'afiliació que representen les dones en la seva organització, llevat d'aquelles que superin el 50% d'afiliació que garantiran la paritat de la delegació. El Comitè Confederal prepararà les seves reunions, que seran convocades per la Comissió Executiva. Es reunirà com a mínim dues vegades a l'any, amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari aquelles que es convoquin seguint els procediments establerts. En la primera reunió debatrà i acordarà les grans línies d'actuació en el terreny sindical i organitzatiu pel període en qüestió. En la segona realitzarà el balanç i deixarà apuntades les línies de futur. Tanmateix coneixerà, debatrà i aprovarà els pressupostos i balanços integrats del grup de la CS de la CONC.

395) **El Comitè Confederal** format amb la participació dels màxims responsables de les organitzacions de rama i territori i la Comissió Executiva, és l'àmbit més propici per dur a terme els debats i la presa de decisions que garanteixin el govern comú del projecte confederal.

- 396) El Comitè Confederal es constituirà com a òrgan de direcció i coordinació confederal de la CS de la CONC. Estarà integrat pels membres de la Comissió Executiva i els secretaris i secretàries generals de les organitzacions confederades.
- 397) El Comitè Confederal serà convocat un mínim de 6 cops l'any, almenys, amb caràcter ordinari i, amb caràcter extraordinari, cada vegada que la mateixa Executiva ho estimi necessari o ho sol·liciti un terç dels membres del Comitè Confederal, i en aquest cas s'haurà de realitzar en un termini no superior a quinze dies. Per tal de garantir el seu funcionament regular, es dotarà d'un reglament intern, que serà sotmès a la consideració del Consell en la primera reunió que celebri després de la seva constitució.
- 398) Les funcions i competències que assumirà seran:
- 399) 1.- Participar en la definició dels objectius de política sindical, en especial en allò referit a les estratègies del Diàleg Social i la Concertació Social i la negociació col·lectiva.
- 400) 2.- Participar en la gestió dels recursos confederals, per a la qual cosa coneixerà els pressupostos i els balanços integrats.
- 401) 3.- Participar en el disseny i la gestió de polítiques organitzatives de caràcter general.
- 402) 4.- Preparar les reunions del Consell i vetllar pel desenvolupament i l'aplicació dels seus acords i resolucions.
- 403) 5.- Realitzar el seguiment de les activitats de la Comissió Executiva.
- 404) 6.- Totes les matèries que li puguin ser atribuïdes reglamentàriament pel Consell o atribuïdes, així com les altres que, per raons de necessitat, siguin proposades pel mateix Comitè Confederal, la Comissió Executiva o un terç dels seus integrants, tot això sense menysteniment de les competències que estatutàriament corresponguin al Consell.
- 405) 7.- Aprovar, si escau, la proposta de Secretariat o Comissió Permanent que pugui elevar la Comissió Executiva.
- 406) **La Comissió Executiva** assumirà la gestió ordinària del sindicat, compartint-la amb el Comitè Confederal, en el qual s'integrarà la direcció de la política sindical. És per això que la Comissió Executiva s'estructurarà per àrees, secretaries i departaments, per dur a terme les seves funcions de gestió i coordinació, i podrà dotar-se d'un Secretariat o una Comissió Permanent si esdevé necessari per a l'exercici més àgil i eficient de les seves responsabilitats. La Comissió Executiva elegida ha d'assolir la mateixa proporció d'homes i dones en la seva composició final, i és per això que la llista o llistes que es presentin hauran de respectar en la seva composició aquest objectiu. El nombre definitiu de persones integrants de la Comissió Executiva es determinarà en el mateix Congrés, amb l'orientació de permetre-li un funcionament àgil i eficient i la seva plena integració en el Comitè Confederal, on seran presents les organitzacions que integren la CS de la CONC. Serà elegida en el mateix Congrés amb criteris de proporcionalitat.
- 407) **8.- UNA GESTIÓ DELS RECURSOS ORIENTADA A L'AFILIACIÓ, L'EFICIÈNCIA I LA TRANSPARÈNCIA**
- 408) **8.1.- La gestió dels recursos** es farà amb els principis de l'equilibri pressupostari, l'austeritat en l'aplicació, el respecte a la legalitat, el rendiment de comptes i l'auditoria externa.
- 409) Les principals despeses de la nostra activitat sindical han d'estar suportades en els ingressos de les quotes, i això és una tendència que volem consolidar i incrementar. Amb tot, l'increment dels ingressos per quota ha d'anar al creixement de les activitats sindicals d'organització, d'atenció i de participació de l'afiliació, evitant les tendències al creixement no justificat de les estructures sindicals.
- 410) **8.2.-** La nostra independència serà sòlida a partir de **la suficiència econòmica**, l'eficiència i la utilitat de la nostra organització i de la capacitat de combinar de forma dialèctica la capacitat de proposta, la negociació i la de mobilització laboral i social. Haurem de ser capaços de valorar quines activitats subvencionades relacionades amb les prestacions de les administracions públiques haurem de desenvolupar i quines no haurem de fer-ho.

- 411) Mantenim l'exigència als poders públics de regulació de la **transparència dels comptes** de les organitzacions que reben recursos públics, com una forma de reforçar la independència i allunyar qualsevol intent de clientelisme que es vulgui instal·lar en les relacions econòmiques entre els poders públics i la societat civil.
- 412) Anualment es presentaran els comptes auditats i el tancament comptable del Grup CS de la CONC, amb l'anàlisi sindical corresponent dels orígens i destins dels recursos integrats, així com dels corresponents a les diferents organitzacions confederades i dels ens vinculats, al Consell de la CONC. S'establiran uns indicadors de seguiment pressupostari que permetin conèixer l'evolució dels ingressos i la despesa en determinats aspectes i el grau de desviació sobre els estàndards o mitjanes i presentar les propostes de correcció que escaigui.
- 413) La CONC, en el marc dels acords existents amb la CS de CCOO d'Espanya, procedirà a l'encàrrec de l'auditoria externa tant dels comptes de la CS de la CONC de manera anual, com de les diferents organitzacions confederades de manera triennial o quadriennial. Del resultat de les auditories de comptes es rendirà compte a l'òrgan de direcció de l'organització corresponent i s'aprovaran les mesures pertinents per abordar les recomanacions o els defectes que s'hagin posat en evidència.
- 414) Els comptes integrats de la CS de la CONC, un cop auditats i aprovats pel Consell, es presentaran per al seu dipòsit de manera voluntària, mentre no s'estableixi la regulació legal de la transparència de comptes que reclamem, en la Sindicatura de Comptes de Catalunya.
- 415) **8.3.- Mancomunar esforços per optimitzar l'eficiència dels recursos:** gestió eficient, transparent i responsable socialment.
- 416) Hem d'impulsar la cooperació i la col·laboració entre estructures, no com a fruit de les debilitats, sinó de l'acord per fer més eficient l'activitat sindical i disposar d'una major utilitat dels recursos humans i econòmics per organitzar i atendre l'afiliació. Les mesures per prendre s'han de reflectir en acords de mancomunació.
- 417) És necessari establir un quadre bàsic universal de drets de les persones afiliades a rebre atenció sindical, amb independència del territori de Catalunya en què treballin o resideixen, de la branca de activitat o de la dimensió de les seves empreses.
- 418) L'assessorament sindical, en el marc de l'empresa i en els locals sindicals, és un dret universal per a tots els afiliats i afiliades al sindicat, i per tant s'haurà de prestar en condicions de qualitat i d'homogeneïtat, i alhora amb una utilització racional dels recursos, per incrementar la presència i l'atenció sindical en l'empresa.
- 419) En el marc de l'empresa, les federacions l'han de garantir de manera directa a través de la SSE, del sindicat comarcal o dels equips d'implantació sindical, tant els federatius com els mancomunats en el marc de les unions.
- 420) Com a criteri general, l'assessorament sindical primari, en els locals, s'ha de prestar de manera mancomunada a tot Catalunya a partir de la creació del mapa consensuat d'assessorament, que reculli la realitat contrastada, i estarà basat en els criteris següents:
- 421) -Qualitat i qualificació de l'assessorament
-Servei suficient
-Sostenibilitat
-Universalitat
-Massa crítica suficient
-Economia de recursos
- 422) Les unions de sindicats comarcals i intercomarcals han de ser les responsables de coordinar la mancomunitat de l'assessorament en els seus àmbits, atenent les necessitats de tipus genèric i les especialitzades de sector. En aquest darrer cas, i especialment pel que fa a les matèries recollides en els convenis col·lectius, es farà a partir dels criteris de la federació responsable.
- 423) Es garantirà que en els punts d'assessorament es disposi del material informàtic i el programari corresponent, que permeti als sindicats comarcals i intercomarcals realitzar un seguiment de les consultes i el seu tractament per a l'acció sindical.

- 424) Com a criteri general, hem de tendir a convertir en afiliats i afiliades les persones que vénen a assessorar-se: gratuïtat de la consulta a canvi d'afiliació.
- 425) Pel que fa a les eleccions sindicals, en el conjunt de la CONC i a partir del mapa real de responsabilitats i necessitats acordades, i sempre que amb criteris d'eficàcia, eficiència, optimització de recursos i cooperació entre organitzacions sigui necessari, les eleccions sindicals es mancomunaran en el conjunt de sectors i territoris, tant en la seva realització com en l'atenció de delegats i delegades.
- 426) El mapa de responsabilitats es decidirà cada dos anys en la CE de la CONC, coincidint amb les necessitats de cada moment i atenent als períodes de vall i els de concentració.
- 427) Aquestes necessitats seran avaluades periòdicament en funció dels resultats obtinguts i la situació organitzativa real de les federacions i unions comarcals per la Comissió Executiva de la CONC per tal d'implementar les mesures correctores que consideri necessàries.
- 428) En funció de les diferents realitats afiliatives i de recursos, les federacions en els territoris, tinguin o no sindicat constituït, es podran dotar de formes de mancomunitat per atendre totes les necessitats d'activitat sindical, i ho han de fer de manera acordada amb la unió comarcal o intercomarcal corresponent.
- 429) **8.4.- Mancomunar esforços per optimitzar l'eficiència de la gestió, la transparència i la responsabilitat social**
- 430) Donar un nou impuls als serveis compartits (informàtics, comptables, serveis interns, subministraments, formació...) per tal de millorar l'eficiència de la gestió i generar un estalvi dels recursos sindicals que ara es destinen a tasques d'intendència.
- 431) La mancomunació d'aquests serveis només es pot fer des de la garantia de la participació directa de les organitzacions en la direcció col·lectiva dels organismes corresponents de cada àmbit. A tal fi, en els òrgans col·legiats de direcció corresponents de cada servei es garantirà la presència paritària de les organitzacions federatives i territorials.
- 432) **8.5.- Gestió de polítiques actives i formació professional**
- 433) La importància dels fons econòmics que s'hi dediquen i dels recursos sindicals que s'hi esmercen, així com els riscos econòmics i d'imatge que assumim, han comportat l'aprovació d'un seguit de pautes d'actuació, que han estat validades per la Comissió Executiva i el Consell, i que comporten la gestió centralitzada de les justificacions de les subvencions, la centralització de tota la informació relacionada amb els fons i les subvencions atorgats, l'establiment de criteris centralitzats per a l'homologació d'entitats col·laboradores i el coneixement dels contractes amb elles establerts, la dotació de provisions de fons per fer front, si escau, a les diferències que puguin produir-se entre les certificacions de despesa i les liquidacions definitives.
- 434) Els instruments que han de desenvolupar aquestes tasques han de ser el màxim d'eficients, i els seus òrgans de direcció col·legiats han de comptar amb presència de les organitzacions confederades. Anualment han d'emetre un informe de seguiment que permeti al conjunt de l'organització conèixer l'estat de situació en relació amb la gestió de fons externs.
- 435) **8.6.- La direcció confederal dels instruments**
- 436) Els diferents instruments de la CONC han de tenir com a objectiu fonamental donar un millor servei a la nostra afiliació a partir de l'atenció directa i del desenvolupament de polítiques sindicals.
- 437) El seu govern sindical ha de fer-se amb la participació de les diferents organitzacions que configurem la CONC. Amb aquesta finalitat, els òrgans de direcció col·legiada dels diferents ens tindran un representació paritària d'unions territorials, federacions de Catalunya i de la direcció confederal aprovada per la Comissió Executiva. Els òrgans col·legiats tindran entre d'altres funcions, sense obviar les que siguin preceptives de forma legal, l'aprovació de les línies estratègiques i els plans de treball, l'avaluació de resultats en base als objectius establerts i vetllarà per l'equilibri econòmic de l'ens corresponent.

438) El govern tècnic ha de fer-se en condicions d'eficiència perquè puguin ser útils i sostenibles per a les organitzacions i per al conjunt de l'afiliació.

439) **8.7.- Alguns reptes per al Gabinet Tècnic i Jurídic**

440) Ens proposem establir una xarxa concertada per tractar temes de matèries civils i penals que tinguin a veure amb noves especialitzacions demandades des del món del treball, com poden ser la violència de gènere, l'assetjament, l'impacte civil d'actuacions determinades en les relacions laborals, etc.

441) Cal garantir l'atenció del GTJ a l'afiliació dels sectors públics en condicions equivalents a la resta de l'afiliació, en termes de qualitat i d'atenció territorial.

PROPOSTA DE MODIFICACIÓ D'ESTATUTS

NOTA INICIAL

En funció de l'observat en els debats de la Comissió d'Estatuts i en les propostes que s'han anat fent **davant la necessitat d'una reforma estatutària** i en virtut del compromís de nomenar una comissió redactora per al pròxim mandat a fi que realitzi una

revisió de fons i una actualització i modernització dels estatuts correspon ara l'elaboració de les modificacions bàsiques per a aquest període i les tècniques necessàries per posar les bases a la futura reforma.

Estatuts aprovats en el 8è Congrés de la CS de la CONC 30 i 31 de març i 1 d'abril de 2004:

Modificacions proposades pel Consell nacional al 9è Congrés de la CS de la CONC:

ESTRUCTURA DELS ESTATUTS

442) I.- DEFINICIÓ DE LA CS DE LA CONC

CAPÍTOL I. DEFINICIÓ I NATURESA DE LA CS CONC

443) II.- AFILIACIÓ

CAPÍTOL II. PRINCIPIS I SENYES D'IDENTITAT DE LA CS DE LA CONC

444) III.- ESTRUCTURA SINDICAL DE LA CS DE LA CONC

CAPÍTOL III. AFILIACIÓ

445) IV.- ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA CS DE LA CONC

CAPÍTOL IV. MESURES DISCIPLINÀRIES

446) V.- ÒRGANS DE GARANTIA I CONTROL

CAPÍTOL V. ESTRUCTURA SINDICAL DE LA CS CONC

447) VI.- L'ACCIÓ SINDICAL

CAPÍTOL VI. ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA CS DE LA CONC

448) VII.- ADMINISTRACIÓ I FINANCES

CAPÍTOL VII. ÒRGANS DE GARANTIA I CONTROL

449) VIII.-DISSOLUCIÓ DE LA CS DE LA CONC

CAPÍTOL VIII. L'ACCIÓ SINDICAL

450) IX.- REVISIÓ DELS ESTATUTS

CAPÍTOL IX. FINANCES I ADMINISTRACIÓ

451) X.- DISPOSICIONS FINALS

CAPÍTOL X. DISOLUCIÓ DE LA CS DE LA CONC

452) XI.- DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

CAPÍTOL XI. REVISIÓ DELS ESTATUTS

CAPÍTOL XII. DISPOSICIONS FINALS

CAPÍTOL XIII DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

453) I.-DEFINICIÓ DE LA CS DE LA CONC

454) Preàmbul

455) Els presents Estatuts tenen com a objecte la regulació orgànica de l'activitat de la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i són aplicables a tots els organismes que componen la seva estructura sindical, així com al conjunt dels seus afiliats i afiliades.

456) Els principis bàsics aquí definits han de ser respectats per tots els afiliats i afiliades i els organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC.

457) Article 1

458) La CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (Comissions Obreres de Catalunya) és una confederació sindical nacional que agrupa seccions sindicals, sindicats de ram, federacions de ram i unions territorials, tots ells democràtics i de masses, en els quals tenen cabuda tots els treballadors i totes les treballadores que viuen a Catalunya i que, amb independència de les seves conviccions personals, polítiques, filosòfiques, ètiques o religioses, accepten i practiquen els principis establerts en els presents Estatuts, mitjançant una actuació conseqüent en totes les esferes de l'activitat social (especialment els centres de treball) de defensa dels seus interessos professionals, econòmics, polítics, socials i nacionals, i els del conjunt de treballadors, en la perspectiva de la supressió de tota mena d'opressió, discriminació i explotació d'unes persones per altres.

459) Article 2

460) Àmbit territorial, domicili social i llengües oficials de la CS de la CONC

461) La CS de la Comissió Obrera Nacional de

CAPÍTOL I

DEFINICIÓ I NATURALESA DE LA CS DE LA CONC

Article 1

Àmbit organitzatiu d'integració en la CS de la CONC

Afegir després de Catalunya “**que s'afilien a CCOO**”
continua “...i que...”

Article 2

Àmbit territorial, domicili social, llengües oficials, sigles, bandera i logotip de la CS de la CONC

Àmbit territorial

Catalunya es regeix per aquests Estatuts en tot el que fa referència a la defensa dels interessos dels treballadors i les treballadores de l'àmbit territorial de la Generalitat de Catalunya. Basant-se en els principis de federalisme i de democràcia sindical decideix amb plena autonomia el seu programa, les estructures organitzatives, l'acció i la formació sindical, així com també la gestió econòmica, patrimonial i el disseny del seu model financer. Té facultats plenes per fer la recaptació de la quota, per editar carnets, premsa, propaganda, publicacions, comunicacions i sistemes informàtics, i totes les competències que es defineixen en aquests Estatuts.

Substituir: “de l'àmbit territorial de la Generalitat de Catalunya” per “**àmbit territorial de Catalunya**”.

462) Ben conscient de la comunitat d'interessos dels treballadors i les treballadores dels diversos pobles de l'Estat espanyol, i dels deures de solidaritat i coordinació respecte d'aquests pobles, la CS de la CONC es confedera voluntàriament a la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d'Espanya, en té en compte el programa i els Estatuts (en l'elaboració dels quals participa de ple dret), participa en els seus congressos i en els òrgans que se'n deriven, vincula les seves federacions d'indústria, mar, camp i serveis a les existents d'àmbit estatal i articula la seva participació financera i patrimonial d'acord amb el que es determini en els seus congressos (CS de la CONC) o el que es concerta de comú acord.

(Nou **article 4** amb el títol de “**Confederació a la CS de CCOO d'Espanya**”. En aquest article s'integra la redacció referent a això descrita en l'actual article 2 en el seu paràgraf segon).

Domicili social

463) La CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya té la seu social a Barcelona, a la Via Laietana, 16, però els òrgans competents poden acordar traslladar-la a un altre lloc, dins el territori de la Generalitat de Catalunya, i també establir-hi les delegacions i representacions que es creguin convenients.

Proposta: “**dins el territori de Catalunya**”, perquè la Generalitat és la institució, no té territori propi.

Llengües oficials, sigles, bandera i logotip de la CS de la CONC

464) Les llengües oficials de la CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya són el català i el castellà. A les comarques araneses les organitzacions d'aquest àmbit han de preveure igualment com a oficial l'aranès. La seva denominació és

Substituir per: “**Les llengües oficials de la CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya són les que estableix l'Estatut d'autonomia del 2006: el català, el castellà i l'occità. La Comissió Obrera Nacional de Catalunya fomenta el català com a llengua pròpia de**

“Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya”, la seva sigla és CCOO, amb el perfil onejant de la senyera just al damunt i a sota de la sigla la llegenda de Comissió Obrera Nacional de Catalunya. La bandera és de color vermell, amb l’emblema al mig. I constitueix una única personalitat jurídica a l’efecte legals externs, i s’hi enquadren de manera exclusiva tots els organismes que componen l’estructura sindical mencionada en l’article 1.

465) La CS de la CONC adopta la forma jurídica de sindicat a l’empara de –i en concordança amb– el que estableix la Llei orgànica 11/85, de 2 d’agost, de llibertat sindical.

466) Article 4

467) Àmbit professional

468) L’àmbit subjectiu d’actuació de la CS de la CONC comprèn:

469) a.- Els treballadors i les treballadores en actiu o sense ocupació, empleats i empleades públics, les persones pensionistes i jubilades i les persones desocupades que busquen feina per primera vegada.

470) b.- Els treballadors i les treballadores autònoms que no tinguin personal assalariat al seu servei.

471) c.- Les persones que prestin els seus serveis sota el control i la direcció d’una altra, sigui quina sigui la forma jurídica que adopti aquesta relació.

472) (Article 2, segon paràgraf)

473) Ben conscient de la comunitat d’interessos dels treballadors i les treballadores dels diversos pobles de l’Estat espanyol, i dels deures de solidaritat i coordinació respecte d’aquests pobles, la CS de la CONC es confedera voluntàriament a la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d’Espanya, en té en compte el programa i els Estatuts (en l’elaboració dels quals participa de ple dret), participa en els seus congressos i en els

de Catalunya i l’occità com a llengua pròpia de la Vall d’Aran”.

Logotip: nova disposició transitòria, article 51 dels Estatuts.

Article 3

Àmbit professional

(El contingut de l’article és el mateix que l’anterior article 4)

Article 4

Confederació a la CS de CCOO d’Espanya

Ben conscient de la comunitat d’interessos dels treballadors i les treballadores dels diversos pobles de l’Estat espanyol, i dels deures de solidaritat i coordinació respecte d’aquests pobles, la CS de la CONC es confedera voluntàriament a la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d’Espanya, en té en compte el programa i els Estatuts (en l’elaboració dels quals participa de ple dret), participa en els seus congressos i en els

òrgans que se'n deriven, vincula les seves federacions d'indústria, mar, camp i serveis a les existents d'àmbit estatal i articula la seva participació financera i patrimonial d'acord amb el que es determini en els seus congressos (CS de la CONC) o el que es concerti de comú acord.

òrgans que se'n deriven, vincula les seves federacions d'indústria, mar, camp i serveis a les existents d'àmbit estatal i articula la seva participació financera i patrimonial d'acord amb el que es determini en els seus congressos (CS de la CONC) o el que es concerti de comú acord.

CAPÍTOL II

PRINCIPIS I SENYES D'IDENTITAT DE LA CS DE LA CONC

Article 5

474) Article 3

475) Principis bàsics

476) Els principis bàsics que inspiren l'activitat sindical de les Comissions Obreres de Catalunya són els següents:

477) a) Sindicalisme de masses

478) Es proposa l'organització del nombre més gran possible de treballadors i treballadores per tal d'incorporar la gran majoria a la lluita per la pròpia emancipació, ja que considera que la conquesta de les reivindicacions socials i polítiques exigeix el protagonisme directe de les masses treballadores.

479) b) Sindicalisme reivindicatiu i de classe

480) Defensa els interessos i els drets dels treballadors i les treballadores, la millora de les relacions humanes i laborals, la seva representació, la defensa i la promoció econòmica, social, laboral, professional, cultural, i en general totes les activitats relacionades amb els drets i interessos de la classe treballadora. Tot això amb una doble perspectiva:

481) a.- Els interessos generals dels treballadors i les treballadores han d'anteposar-se als particulars de caràcter corporatiu.

482) b.- Els treballadors i les treballadores han de desenvolupar el seu control sobre les activitats de gestió i de producció de les empreses, en la perspectiva de millorar la distribució de la riquesa i desenvolupar la dimensió social de l'empresa.

483) c) Nacional

484) L'acció, de tot tipus, es desenvolupa en el si de la nació catalana, una de les que configuren l'Estat plurinacional espanyol. Això suposa lluitar per aconseguir la completa igualtat de tothom qui viu i treballa a Catalunya, rebutjar qualsevol tipus de discriminació per raons d'origen geogràfic o lingüístic i refermar la plena solidaritat d'interessos del poble de Catalunya amb els altres pobles de l'Estat espanyol. En conseqüència, les CCOO de Catalunya reconeixen i desenvolupen la seva activitat en els marcs legals de l'Estatut d'autonomia i la Constitució espanyola, respectant-los com a expressió de la voluntat democràtica del poble català, que els va aprovar al seu dia. Les CCOO de Catalunya també es declaren partidàries del desenvolupament progressiu d'ambdós textos, com a manera d'avançar cap a l'exercici del dret a l'autodeterminació, per mitjà dels mecanismes establerts en la Constitució per a la seva reforma, tot això en la perspectiva del ple autogovern per a Catalunya i defensant des de CCOO la configuració d'un estat federal.

485) *d)* Sindicalisme sociopolític

***d)* Sindicalisme confederal i sociopolític**

486) Assumeix totes les reivindicacions que d'una manera directa o indirecta afecten la vida del conjunt de treballadors i treballadores, en l'afirmació plena del paper fonamental i insubstituïble que el sindicat té en el desenvolupament de la societat democràtica, i en la creació de les condicions per establir una societat socialista.

487) La lluita contra tota mena de discriminació (particularment per raons de sexe, edat, nacionalitat, ètnia i discapacitació); l'establiment d'una Seguretat Social pública i participada i en benefici dels treballadors i les treballadores; la plena ocupació permanent; el desenvolupament de l'economia segons criteris que vagin d'acord amb els interessos populars; la gratuïtat total de l'ensenyament; la formació professional; la sanitat pública, que potenciï la promoció i la prevenció de la salut; el progrés tècnic i científic compatible amb la defensa de la natura; l'extensió i la promoció culturals; la realització d'una política respectuosa i de defensa del medi ambient; la garantia de la igualtat davant la llei, i la defensa dels interessos de la classe treballadora, especialment els aspectes referits a les condicions

de treball, ocupació, salut i prevenció de riscos laborals.

488) e) Unitari

489) Les Comissions Obreres s'esforcen a mantenir d'una manera prioritària el caràcter plural i unitari que les va caracteritzar des de l'origen i a crear les condicions que permetin l'existència d'una sola central confederal a Catalunya i a l'Estat espanyol, que sigui l'expressió lliure i unitària de tots els treballadors i les treballadores. Per tal d'arribar hi, es comprometen a:

490) a.-Promoure i generalitzar la creació de formes unitàries de representació dels treballadors i les treballadores a partir de les assemblees i dels organismes democràticament elegits pel conjunt dels treballadors i les treballadores, i compatibles amb les centrals sindicals de classe.

491) b.- Promoure tota mena d'iniciatives que afavoreixin la unitat d'acció de les centrals representatives i de classe de Catalunya i de l'Estat espanyol.

492) f) Democràtic

493) Les assemblees d'afiliats i afiliades, el funcionament col·lectiu de tots els òrgans de direcció, l'elecció de tots els càrrecs i la seva revocabilitat, la informació i la formació internes, l'aplicació i el compliment dels acords majoritaris i el respecte a les opinions minoritàries garanteixen que la participació del conjunt de totes les persones afiliades i les orientacions i decisions es facin en un pla d'igualtat que afavoreixi i impulsi l'eficàcia sindical. L'establiment de drets i deures estatutaris que afecten igualment tots els afiliats i organismes col·lectius i de direcció és una condició indispensable d'aquest funcionament democràtic, mirall del que es pretén per a tot el conjunt de la societat.

494) El pluralisme i el funcionament democràtic de les CCOO de Catalunya estan garantits per la plena llibertat d'expressió individual i col·lectiva, pública i escrita (especialment durant el moment del debat), la defensa de les posicions internes en tot moment, el dret a manifestar les eventuais discrepàncies sobre les decisions adoptades i el res-

pecte envers les conviccions ideològiques, culturals i religioses, sempre que no utilitzin el nom de les CCOO. L'acceptació del principi unitari i democràtic de compliment dels acords majoritaris pressuposa també el dret de les minories a ser tingudes en compte sempre, i, molt especialment, en assemblees, conferències, congressos i òrgans col·lectius quan s'estableixin entorn de posicions concretes i comptin amb un mínim del 10% de membres de l'àmbit corresponent. Així mateix, podran expressar-se lliurement per mitjà dels canals ordinaris de la CS de la CONC, inclòs el seu portaveu nacional *Lluita Obrera*, especialment durant el període pre-congressual.

495) *g)* Independent

g) Sindicalisme autònom i independent

496) Les Comissions Obreres consideren que tots els problemes de la vida social que afecten els treballadors i les treballadores l'incumbeixen i, per tant, assumeixen la responsabilitat de la seva anàlisi i actuació amb plena independència de l'Estat (sota qualsevol sistema social), de l'Administració central i l'autonòmica, dels poders econòmics i de qualsevol altre cos institucional i social. Conseqüentment, les Comissions Obreres respecten el dret de cadascun dels seus afiliats i afiliades a pertànyer al partit polític, associació social o religiosa que creguin convenient d'acord amb les seves conviccions, sempre que no hi involucrin la seva pertinença o responsabilitat en el sindicat.

497) La formació de fraccions polítiques organitzades en el si de Comissions Obreres constitueix una greu distorsió del principi de la independència del sindicat, en la mesura que trasplanta al seu si les diferències existents en àmbits i enfocaments aliens al sindicalisme.

498) *h)* Internacionalista

h) Sindicalisme internacionalista i global

499) El caràcter de classe i sociopolític de les Comissions Obreres pressuposa el seu caràcter internacionalista, solidari amb les persones que lluiten per les llibertats sindicals i polítiques en qualsevol indret del món, contra l'explotació capitalista i l'opressió imperialista. En aquest aspecte es proposen:

Substituir "...i l'opressió imperialista..." per "**i tot tipus d'opressió, tant individual com col·lectiva**".

500) a.- Establir i enfortir les relacions unitàries amb tots els sindicats democràtics i representatius del món, a tots els nivells, amb independència de la seva afiliació actual a les confederacions o federacions mundials existents. Les Comissions Obreres de Catalunya han d'articular les seves relacions amb altres confederacions d'altres estats, primordialment a través de la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d'Espanya. Això no vol dir, però, que no puguin adoptar de manera autònoma totes les iniciatives que considerin necessàries en aquest terreny.

501) b.- Mantenir el màxim de relacions en el marc de les empreses multinacionals amb centres de treball a Catalunya, tant en les seccions sindicals d'empresa com en comitès unitaris de treballadors i treballadores, a la recerca d'una coordinació sistemàtica i organitzada del treball sindical.

502) c.- Impulsar la solidaritat activa, política i material, amb els refugiats i refugiades procedents de països de règim feixista, especialment amb els procedents d'Amèrica Llatina, amb els quals ens lliguen uns vincles culturals.

503) i) Multiètnic

504) El sindicat es compromet en la defensa dels treballadors i les treballadores estrangers, i en garanteix la plena igualtat de drets dins de la nostra organització, coherents amb la nostra reivindicació d'aconseguir la igualtat de drets i deures per a aquest col·lectiu en tots els àmbits de la societat.

505) En aquest sentit, com a sindicat multiètnic, CCOO de Catalunya es compromet activament a treballar per la convivència al nostre país i a lluitar decididament contra qualsevol manifestació, declaració o acció de continguts o motivacions de tipus xenòfob o racista.

Substituir a partir de "...procedents de països de règim feixista, especialment amb els procedents d'Amèrica Llatina, amb els quals ens lliguen uns vincles culturals" per "**procedents de països amb règims autoritaris i no democràtics**".

i) Sindicat de la diversitat de procedència

Substituir per: **Comissions Obreres, conscient de la necessitat de reforçar el vincle social que ens uneix com a treballadors/es i com a persones afiliades, amb independència del lloc de procedència, es compromet a lluitar pels drets dels treballadors immigrants i la seva plena igualtat en l'accés als drets laborals, socials i polítics. Així mateix, es compromet a assegurar la seva participació en l'activitat sindical i en les tasques de representació i de direcció sindical en igualtat de condicions.**

Conscients que som diversos com a persones i iguals com a treballadors i ciutadans, CCOO es compromet a promoure en les empreses i en la societat la cultura de la convivència en la diversitat personal i la igualtat de drets i a lluitar decididament contra qualsevol manifestació, declaració o acció de continguts o motivacions de tipus xenòfob, racista o discriminatori per raons de procedència, nacionalitat, creença o cultura.

506) j) Sindicat d'homes i de dones

j) Sindicat d'homes i de dones

507) El sindicat es compromet a defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i a treballar per eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral.

Afegir al final del 1r paràgraf: "**...amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva de les dones avançant cap a la paritat en els òrgans de direcció.**"

508) Així mateix, com a sindicat sociopolític, es compromet a treballar per aconseguir la igualtat real entre homes i dones en la nostra societat.

Substituir el 2n paràgraf per: "**El sindicat es compromet a lluitar contra l'assetjament i la violència de gènere i a treballar per aconseguir la igualtat real entre homes i dones en la nostra societat.**"

509) II. AFILIACIÓ

CAPÍTOL III

AFILIACIÓ

510) Article 5

Article 6

Afiliació individual

511) L'afiliació a les Comissions Obreres de Catalunya és un acte voluntari dels treballadors i les treballadores, individual o col·lectiu, que es realitza mitjançant l'acceptació del descompte de la quota estipulada per mitjà de domiciliació bancària o per nòmina, llevat de situacions excepcionals. L'afiliació es formalitza preferentment en la secció sindical d'empresa i/o en el centre de treball i/o en les organitzacions de ram o territori que corresponguin.

512) L'afiliat o afiliada passa a formar part de l'àmbit federatiu i territorial segons la ubicació del centre de treball, amb independència del lloc en què s'efectuï l'afiliació.

513) En els supòsits de persones jubilades, pensionistes, desocupades i demandants de primera col·locació, l'afiliat o afiliada s'enquadra en l'àmbit territorial corresponent al seu domicili. En relació amb les persones desocupades, és així sens perjudici de la seva vinculació amb el ram d'origen. Les persones jubilades poden dotar-se de l'organització funcional en agrupacions d'empresa que decideixin, sense que això afecti la cotització.

514) Article 6

Article 7 (Substitució)

Es suprimeix l'article 17 sobre formes d'integració i s'integra en l'article 7 d'ingressos col·lectius –antic article 6–

515) Ingressos col·lectius

Ingressos col·lectius

516) En cas que un grup de treballadors i treballadores independents o procedents d'una altra central sindical sol·licitin l'afiliació, s'han de seguir els criteris següents:

La sol·licitud d'afiliació per part d'un grup de treballadors i treballadores, independents o procedents d'altres organitzacions sindicals, es presentarà:

517) a.- Si el grup és homogeni des del punt de vista professional, ha d'adreçar la petició al sindicat o federació de ram corresponent, que té plena autonomia per adoptar una decisió favorable. En cas de refús, el grup pot adreçar-se a les instàncies superiors de la Confederació i sol·licitar-ne la revisió.

a.- En el cas que el grup sigui homogeni d'un mateix ram de producció o dels serveis haurien de dirigir la seva petició al sindicat o a la federació de branca corresponent, que, una vegada debatut i acceptat en els seus òrgans de direcció, ha de traslladar la decisió final referent a això al Comitè Confederal de la CS de la CONC. En cas de negativa de la federació corresponent a la petició d'ingrés, el grup pot dirigir-se al Comitè Confederal de la CS de la CONC per sol·licitar-ne la revisió.

518) b.- Si es tracta d'un grup interprofessional o de presència territorial múltiple, són la Comissió Executiva i el Consell Nacional de la CS de la CONC els qui han d'estudiar la demanda presentada i decidir l'afer. En tots dos casos, suposant que hi hagi un refús, els grups sol·licitants poden recórrer al Congrés, instància suprema de la Confederació.

b.- En el cas que es tracti d'un grup interprofessional o de presència territorial múltiple ha de sol·licitar-se la petició directament al Comitè Confederal de la CS de la CONC que ha d'estudiar i decidir sobre la demanda presentada.

c.- En ambdós casos, en el supòsit de negativa, els grups sol·licitants poden recórrer al Consell Nacional de la CS de la CONC, que ha de decidir el recurs. La decisió final correspon al Congrés Nacional si així ho planteja el grup sol·licitant.

d.- L'acceptació de la sol·licitud implica l'acceptació dels estatuts, així com la política sindical de la Confederació marcada pels seus òrgans de direcció.

519) Article 7

Article 8
Drets dels afiliats i afiliades

520) Cada afiliat o afiliada a les Comissions Obreres de Catalunya té el dret i el deure de participar en totes les activitats del sindicat, al nivell que li correspongui; a donar la seva opinió i a ser escoltat o escoltada en qualsevol qüestió interna o externa del sindicat; a rebre informació de les orientacions i decisions dels òrgans superiors i a divulgar les, i elegir i ser elegit o elegida per a qualsevol òrgan de la Confederació.

(L'antic art. 7 és la introducció del nou art. 8)

Afegir al final: "...i aquests drets es concreten en els que a continuació es relacionen:"

- 521) Article 8
- 522) Drets dels afiliats i afiliades
- 523) Tot treballador afiliat o afiliada a la CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya té dret a:
- 524) a.- Participar, en l'àmbit corresponent, en les decisions que adopti la Confederació, com també donar la seva lliure opinió sobre qualsevol qüestió o decisió adoptada pels òrgans superiors del seu àmbit i discutir i elaborar els seus estatuts i programa en l'àmbit respectiu, tant de forma presencial com per mitjà de les tecnologies de la informació i les comunicacions, en funció del seu desenvolupament temporal en el si del sindicat, i segons les decisions preses sobre el tema pels òrgans de direcció.
- 525) b.- Ser elector o electora en el seu àmbit territorial i de ram en les conferències i/o congressos que es convoquin a partir de la seva afiliació.
- 526) Presentar se als òrgans de direcció i representació de la secció sindical.
- 527) Presentar se com a candidat o candidata a delegat o delegada en les conferències i/o congressos que es convoquin a partir de la seva afiliació en l'organisme immediatament superior de ram i/o territori.
- 528) En els casos que es preveuen en l'article 6, no es tindrà en compte l'aplicació d'aquest apartat.
- 529) Presentar se com a candidat o candidata a la resta dels òrgans de l'estructura sindical de la CS de la CONC sempre que s'acreditin sis mesos d'antiguitat en l'afiliació en el moment de la convocatòria de la conferència i/o congrés de què es tracti.
- 530) c.- Ser informat o informada, per mitjà de la secció sindical o organisme de ram o territori més immediat, de les orientacions i decisions adoptades pels òrgans superiors de la CS de la CONC.
- 531) d.- Rebre l'assessorament sindical i tècnic relatiu a qualsevol dels problemes professionals i sindicals que l'afectin.

Afegir després de sindical: “...i com responsable sindical de centre de treball, en els casos que aquesta no estigui constituïda”.

Suprimir: En els casos que es preveuen en l'article 6, no es tindrà en compte l'aplicació d'aquest apartat.

- 532) e.- Rebre les prestacions de serveis establertes per la Confederació de caràcter assistencial, de formació cultural i de tota mena que els diversos òrgans de la Confederació vagin creant.
- e.- Substituir per: **“Ser beneficiari de tot tipus de serveis, ja sigui cultural, social o d’altra índole que, de forma general, presti el sindicat i en les condicions establertes pels òrgans de direcció.”**
- 533) f.- Recórrer als òrgans superiors del sindicat especialment encarregats d’això davant qualsevol decisió o sanció que l’afecti personalment i que no consideri conforme amb aquests Estatuts.
- 534) g.- Rebre convocatòries per escrit, a través de comunicacions informàtiques o per qualsevol altre mitjà amb la suficient antelació, a les assemblees d’afiliats o afiliades.
- 535) h.- Si l’afiliat o afiliada és delegat o delegada sindical té la Secretaria General de la secció sindical, o bé ha resultat elegit o elegida en les llistes de CCOO en les eleccions sindicals, té dret a rebre el carnet corresponent en un termini màxim de tres mesos.
- 536) i.- Poder disposar dels Estatuts de la Confederació, així com dels documents aprovats en els respectius congressos i en les conferències de la seva organització territorial, sindicat local i secció sindical.
- i.- Substituir per: **“Ha de tenir a la seva disposició els Estatuts del sindicat, mitjançant la pàgina web o prèvia sol·licitud en els locals del sindicat, així com els documents aprovats en els seus respectius congressos, CS de la CONC, unió territorial, federació de ram, sindicat de ram i secció sindical.”**
- 537) j.- L’afiliat o afiliada té garantida la privacitat de les seves dades en compliment de la Llei de protecció de dades.
- j.- Substituir a l’inici del punt: **“Tot afiliat i afiliada té dret a rebre el carnet del sindicat que li acredita com a tal i que aquest sigui renovat com a màxim cada cinc anys. I té garantida la privacitat de les seves dades en compliment de la Llei de protecció de dades.”**
- 538) k.- L’accés a la informació generada pel sindicat per mitjà de les tecnologies de la informació i les comunicacions i destinada als afiliats i afiliades.
- k.- Substitució del text actual per: **“L’accés a la informació generada pel sindicat s’ha de difondre a través dels mitjans d’informació, ja siguin impresos o digitals, la pàgina web i qualsevol altre mitjà de comunicació amb inclusió de missatges a telèfons mòbils i el correu electrònic. Per fer-ho possible els afiliats i les afiliades haurien de facilitar al sindicat aquestes dades, evidentment amb les garanties previstes per la Llei de protecció de dades.**

El sindicat ha de fer les inversions necessàries per garantir, mitjançant les TIC, l’accés als sistemes d’informació confederals per part de les seccions sindicals d’empresa, com a garantia del dret d’informació dels afiliats en el centre de treball.

539) Article 9

Article 9

540) Deures dels afiliats i les afiliades

541) Cada afiliat o afiliada a les Comissions Obreres de Catalunya té els deures següents:

542) a.- Respectar les decisions democràticament adoptades per la majoria, en cadascun dels òrgans i nivells de la Confederació. Els acords del Consell Nacional i de la Comissió Executiva de la CS de la CONC vinculen tots els afiliats i les afiliades.

Incloure Comitè Confederal: “Els acords del Consell Nacional, del Comitè Confederal i de la Comissió Executiva de la CS de la CONC...”

543) En el cas de les persones que són membres dels òrgans col·lectius de direcció, els acords majoritaris d'aquests òrgans els vinculen quant a l'acceptació, la defensa i el compliment, però els deixen la llibertat d'expressar-se a títol estrictament personal.

544) b.- Pagar les cotitzacions que estableixin els òrgans competents de la Confederació.

545) c.- No competir electoralment contra el sindicat en les eleccions sindicals per a representants dels treballadors i les treballadores.

546) d.- No afiliar-se a un altre sindicat.

547) e.- Facilitar les dades i la informació necessària per al normal desenvolupament de la seva vinculació afiliativa, amb la garantia de la privacitat establerta en la Llei de protecció de dades.

548) Article 12

Article 10

549) Baixa o rescissió d'afiliació

550) Hom pot deixar de pertànyer a la Confederació pels motius següents:

551) a.- Per lliure decisió de l'afiliat o l'afiliada.

552) b.- Per impagament no justificat de la quota durant tres mesos consecutius o sis mesos alterns, amb avís previ per escrit a l'interessat o la interessada.

Afegir: “en els supòsits de cobrament de quota per nòmina o rebut”.

553) c.- Per resolució sancionadora a afiliats o afiliades o col·lectius per part dels òrgans competents de les CCOO de Catalunya.

554) d.- Per presentació a les eleccions sindicals com a representants dels treballadors i les treballadores en una candidatura diferent i competint, per activa i per passiva, amb la de CCOO. També per la signatura per començar un procés de revocació no autoritzat pel sindicat que afecti la representació de treballadors i treballadores de CCOO.

555) e.- Per afiliar-se a un altre sindicat diferent de CCOO, després d'haver-se-li comunicat la contradicció de la situació.

Article 11

Síndic de la persona afiliada

Introduir un article 11 amb el títol i la redacció següent:
“El Síndic de la persona afiliada és l’instrument creat pel sindicat amb l’objectiu de garantir i tutelar els drets dels afiliats i les afiliades i, alhora, ser un dinamitzador en la millora de la qualitat dels serveis i l’atenció que reben les persones afiliades”

CAPÍTOL IV

MESURES DISCIPLINÀRIES

556) Article 10

Article 12

557) Mesures disciplinàries

558) Article 10.1. Infraccions tipificades en els presents Estatuts

Article 12.1. Infraccions tipificades en els presents Estatuts

559) Les infraccions són qualificades, en funció de la seva gravetat, com a lleus, greus i molt greus.

Les infraccions són qualificades, en funció de la seva gravetat, com a lleus, greus i molt greus.

560) Infraccions lleus

Infraccions lleus

561) 1.- L'incompliment lleu, per omissió, dels afiliats i les afiliades, dels deures previstos en l'article 9 a i e dels Estatuts i que es donen per reproduïts en el present apartat.

1.- L'incompliment lleu, per omissió, dels afiliats i les afiliades, dels deures previstos en l'article 9 a i e dels Estatuts i que es donen per reproduïts en aquest apartat.

562) 2.- Afiliar-se a un altre sindicat.

2.- Afiliar-se a un altre sindicat.

563) 3.- La manca d'assistència, sense justificar, als òrgans de direcció.

3.- La manca d'assistència, sense justificar, als òrgans de direcció.

564) **Infraccions greus**

565) 1.- Les accions o omissions d'un afiliat o afiliada i/o membre de qualsevol dels òrgans de direcció del conjunt de la CS de la CONC que infringeixin el que disposen els Estatuts, i que no es consideri més greu a judici de l'òrgan sancionador.

566) 2.- L'incompliment dels deures establerts per a afiliats i afiliades, òrgans de direcció i organismes diversos, en el capítol VII, de Finances i Administració, dels presents Estatuts, i que no es consideri més greu a judici de l'òrgan sancionador. En el supòsit d'especial gravetat passaria a tipificar-se com a molt greu.

567) 3.- Les manifestacions, actituds o accions que impliquin un contingut o una expressió de xenofòbia o racisme, que es manifestin en l'àmbit laboral sindical i social, i que no es considerin més greus a judici de l'òrgan sancionador. En el supòsit d'especial gravetat passaria a tipificar-se com a molt greu.

568) 4.- La reincidència en la comissió d'infraccions lleus.

569) **Infraccions molt greus**

570) 1.- Competir electoralment enfront del sindicat en les eleccions sindicals a representats dels treballadors i les treballadores.

571) 2.- La malversació dels recursos econòmics del sindicat (CS de la CONC), en qualsevol dels seus àmbits.

572) 3.- En aquells casos en què s'obtingui un benefici econòmic personal a canvi de l'extinció de la relació laboral, mitjançant la utilització de la qualitat de membre d'un òrgan de direcció i/o de representació de qualsevol organisme dels que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC, i quan, amb això, es perjudiqui greument la imatge i el prestigi de CCOO davant els afiliats i les afiliades i els treballadors i les treballadores de l'empresa.

Infraccions greus

1.- Les accions o omissions d'un afiliat o afiliada i/o membre de qualsevol dels òrgans de direcció del conjunt de la CS de la CONC que infringeixin el que disposen els Estatuts, i que no es consideri més greu a judici de l'òrgan sancionador.

2.- L'incompliment dels deures establerts per a afiliats i afiliades, òrgans de direcció i organismes diversos, en el capítol IX, de Finances i Administració, dels presents Estatuts, i que no es consideri més greu a judici de l'òrgan sancionador. En el supòsit d'especial gravetat passaria a tipificar-se com a molt greu.

3.- Les manifestacions, actituds o accions que impliquin un contingut o una expressió de xenofòbia o racisme, que es manifestin en l'àmbit laboral sindical i social, i que no es considerin més greus a judici de l'òrgan sancionador. En el supòsit d'especial gravetat passaria a tipificar-se com a molt greu.

4.- "La utilització indeguda del NIF i/o de la imatge del sindicat en actuacions econòmiques de la secció sindical d'empresa no autoritzades per les organitzacions confederades de les quals depenguin i actuacions sindicals contràries a les previsions estatutàries."

5.- La reincidència en la comissió d'infraccions lleus.

Infraccions molt greus

1.- Competir electoralment enfront del sindicat en les eleccions sindicals per escollir els representants dels treballadors i les treballadores.

2.- La malversació dels recursos econòmics del sindicat (CS de la CONC), en qualsevol dels seus àmbits.

3.- En els casos en què s'obtingui un benefici econòmic personal a canvi de l'extinció de la relació laboral, mitjançant la utilització de la qualitat de membre d'un òrgan de direcció i/o de representació de qualsevol organisme dels que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC, i en qualitat de membre del comitè d'empresa o delegat de personal triats en les llistes de CCOO i quan, amb això, es perjudiqui greument la imatge i el prestigi de CCOO davant els afiliats i les afiliades i els treballadors i les treballadores de l'empresa.

573) 4.- Les agressions físiques contra béns i persones.

4.- Les agressions físiques contra béns i persones.

574) 5 - Totes les conductes de naturalesa sexual desenvolupades en l'àmbit de l'organització de la CS de la CONC, i les desenvolupades per les persones afiliades en la seva tasca sindical o com a conseqüència d'una relació de treball, que siguin ofensives i no desitjades per la víctima.

5.- Totes les conductes de naturalesa sexual desenvolupades en l'àmbit de l'organització de la CS de la CONC, i les desenvolupades per les persones afiliades en la seva tasca sindical o com a conseqüència d'una relació de treball, que siguin ofensives i no desitjades per la víctima.

575) 6.- Les conductes de maltractaments o de violència domèstica, exercides per persones afiliades a la CS de la CONC i que hagin estat objecte de condemna per sentència ferma per part dels tribunals de justícia corresponents.

6.- Les conductes de maltractaments o de violència domèstica, exercides per persones afiliades a la CS de la CONC i que hagin estat objecte de condemna per sentència ferma per part dels tribunals de justícia corresponents.

576) 7.- L'assetjament moral. Totes les conductes i accions d'assetjament psicològic exercides en l'àmbit de l'empresa i/o en l'organització de la CS de la CONC sobre una o diverses persones i que afectin les condicions de treball i/o de salut de les persones.

7.- L'assetjament moral. Totes les conductes i accions d'assetjament psicològic exercides en l'àmbit de l'empresa i/o en l'organització de la CS de la CONC sobre una o diverses persones i que afectin les condicions de treball i/o de salut de les persones.

577) 8.- La utilització indeguda, i corroborada, del crèdit d'hores sindicals amb fins particulars.

8.- La utilització indeguda, i corroborada, del crèdit d'hores sindicals amb fins particulars.

578) 9.- La reincidència en infraccions greus.

9.- La reincidència en infraccions greus.

579) 10.2.- Prescripció de les sancions

12.2.- Prescripció de les sancions

580) Les infraccions lleus prescriuen al cap d'un mes del seu coneixement per part de l'òrgan sancionador i quan no s'hagi pres cap mesura a fi d'imposar la sanció corresponent, o al cap d'un any de la seva comissió.

Les infraccions lleus prescriuen al cap d'un mes del seu coneixement per part de l'òrgan sancionador i quan no s'hagi pres cap mesura a fi d'imposar la sanció corresponent, o al cap d'un any de la seva comissió.

581) Les infraccions greus i molt greus prescriuen al cap de tres mesos que hagin estat conegudes per l'òrgan sancionador i no s'hagi pres cap iniciativa a fi d'imposar la sanció corresponent, o al cap de tres anys de la seva comissió.

Les infraccions greus i molt greus prescriuen al cap de tres mesos que hagin estat conegudes per l'òrgan sancionador i no s'hagi pres cap iniciativa a fi d'imposar la sanció corresponent, o al cap de tres anys de la seva comissió.

Afegir un 3r paràgraf: **"La incoació d'un expedient informatiu o disciplinari tindrà l'efecte de la interrupció de la prescripció i es realitzarà en un termini màxim de tres mesos."**

12.3.- Expedient informatius. Nova figura.

Afegir una nova redacció:

"En aquells supòsits en els quals siguin coneguts

fets que puguin ser constitutius d'alguna de les infraccions tipificades en els presents Estatuts però es tinguin dubtes raonables sobre la seva comissió o possible qualificació de la falta es prendrà l'acord, en el corresponent òrgan de direcció, d'incoar l'oportú expedient informatiu i la persona o persones encarregades de la seva tramitació i posterior remissió de les conclusions.

La incoació del corresponent expedient informatiu comportarà la interrupció de la prescripció de la falta i es realitzarà en un termini màxim de tres mesos.

Així mateix, durant la incoació de l'expedient informatiu i en funció de la gravetat dels fets podran prendre's les mesures cautelars oportunes dintre del respecte als drets dels afiliats i dels òrgans de direcció i les garanties jurídiques oportunes dintre del respecte a la presumpció d'innocència."

582) 10.5.- Procediment sancionador

12.4.- Procediment sancionador

583) 10.5.1.- Les sancions als afiliats i les afiliades poden ser adoptades per l'organisme en què es trobin enquadrats o per la Comissió Executiva de la CS de la CONC que, a més, pot, a iniciativa pròpia, revocar la decisió adoptada per l'òrgan sancionador.

12.4.1.- Les sancions als afiliats i les afiliades poden ser adoptades per la Comissió Executiva de l'organització en la qual es trobin enquadrats o per la Comissió Executiva de la CS de la CONC que, a més, pot, a iniciativa pròpia, revocar la decisió adoptada per l'òrgan sancionador.

Afegir un nou paràgraf:

"En el cas que la sanció afecti un membre dels òrgans de direcció, l'organisme competent ha de ser l'immediat superior en l'estructura que es tracti –de ram o territorial– o si escau la Comissió Executiva de la CS de la CONC en relació amb membres dels màxims òrgans de direcció de les organitzacions confederades."

12.4.2.- Afegir un nou paràgraf:

"El procediment sancionador està sotmès als principis de contradictorietat i d'audiència de la persona o organisme afectat per la sanció.

Per això s'ha d'obrir formalment l'expedient sancionador. Aquest ha de ser comunicat als afectats amb la descripció dels fets que es tracti, quan i com s'han produït, la data en la qual se n'ha tingut coneixement i la seva qualificació provisional, així com

dels efectes immediats que es puguin preveure. Així mateix se li ha de concedir audiència i l'oportunitat d'al·legar el que consideri oportú en la seva defensa –al·legacions, aportació de documentació i aportació de testimoniatges.

Per dirigir el procediment sancionador, l'organisme competent ha de nomenar una comissió instructora que ha de ser l'encarregada del seu desenvolupament i les seves conclusions, que ha de traslladar a l'organisme competent per prendre, si escau, la decisió sancionadora.

La comunicació de la sanció ha de fer-se per escrit a la persona afectada, amb les descripcions que abans s'assenyalaven, la instrucció realitzada i les conclusions a les quals s'ha arribat. Així mateix, en la comunicació s'ha d'informar dels recursos als quals té dret, els terminis per interposar-los i davant quins òrgans els podrà formular."

584) 10.5.2.- Quòrum: l'adopció de qualsevol mena de sanció, individual o col·lectiva, requereix necessàriament la presència de la meitat més un, com a mínim, dels components de l'òrgan sancionador.

12.4.3.- Quòrum: l'adopció de qualsevol mena de sanció, individual o col·lectiva, requereix necessàriament la presència de la meitat més un, com a mínim, dels components de l'òrgan sancionador.

585) 10.5.3.- Els organismes de l'estructura sindical poden dotar-se de reglaments pels quals s'estableixin les mesures per aplicar per faltes d'assistència no justificades als òrgans de direcció.

12.4.4.- Els organismes de l'estructura sindical poden dotar-se de reglaments pels quals s'estableixin les mesures per aplicar per faltes d'assistència no justificades als òrgans de direcció.

586) 10.5.4.- En els casos d'assetjament sexual es requereix la presència d'una persona especialitzada, proposada per la Secretaria de la Dona de la CONC, i s'ha de seguir un procediment ràpid i amb salvaguarda de la intimitat de les persones afectades.

12.4.5.- En els casos d'assetjament sexual es requereix la presència d'una persona especialitzada, proposada per la Secretaria de la Dona de la CONC, i s'ha de seguir un procediment ràpid i amb salvaguarda de la intimitat de les persones afectades.

587) 10.5.5.- En els casos d'assetjament moral es requereix la presència d'una persona o grup especialitzat sobre la matèria, proposada pel Departament de Salut Laboral, i s'ha de seguir un procediment ràpid i amb salvaguarda de la intimitat de les persones afectades.

12.4.6.- En els casos d'assetjament moral es requereix la presència d'una persona o grup especialitzat sobre la matèria, proposada pel Departament de Salut Laboral, i s'ha de seguir un procediment ràpid i amb salvaguarda de la intimitat de les persones afectades.

588) 10.7.- Mesures cautelars

12.5.- Mesures cautelars

589) L'òrgan sancionador, un cop iniciat l'expedient sancionador i abans de prendre una decisió sobre l'afer, pot adoptar, com a mesura cautelar, i en funció de la gravetat dels fets, la suspensió dels drets

L'òrgan sancionador, un cop iniciat l'expedient sancionador i abans de prendre una decisió sobre l'afer, pot adoptar, com a mesura cautelar, i en funció de la gravetat dels fets, la suspensió dels drets d'afiliació per un

d'afiliació per un període màxim de tres mesos mentre se substancia el procés de sanció. La suspensió provisional compta com a compliment de sanció en el supòsit que el procés finalitzi amb la imposició sancionadora.

590) 10.3.- Qualificació de les sancions

591) Les infraccions són qualificades, en la resolució i a criteri de l'òrgan sancionador, com a lleus, greus o molt greus.

592) Les mesures de sanció corresponents a la qualificació acordada poden ser les següents, en funció que es tracti d'una sanció individualitzada o aplicable al conjunt d'un òrgan de direcció i a les persones que el componen.

593) 10.4.- Sancions

594) 10.4.A.- Sancions individuals

595) 10.4.A.1.- Sancions a les infraccions lleus

596) Les infraccions lleus s'han de sancionar amb una amonestació interna o pública, a judici de l'òrgan sancionador.

597) 10.4.A.2.- Sancions a les infraccions greus

598) Suspensió dels drets d'afiliació, en tota la seva extensió, per un període mínim d'un mes i màxim de dos anys, en funció de la gravetat de la infracció comesa a judici de l'òrgan sancionador. Durant el període de la sanció es mantenen vigents els deures associats a l'afiliació, entre d'altres, l'obligació de cotitzar. En el present supòsit, la persona sancionada pot optar per la baixa en l'afiliació durant el període de sanció. En aquest cas, es perden els drets d'antiguitat en l'afiliació. En cas d'incompliment de l'obligació de cotitzar s'ha de procedir segons el que estableixen els presents Estatuts.

599) 10.4.A.3.- Sancions a les infraccions molt greus

600) Les infraccions molt greus han de ser sancionades amb l'expulsió del sindicat.

període màxim de tres mesos o la suspensió d'algun dels drets previstos en l'art. 8 dels Estatuts o la seva substitució” "...mentre se substancia el procés informatiu i/o el procediment sancionador. La suspensió provisional compta com a compliment de sanció en el supòsit que el procés finalitzi amb la imposició sancionadora.

12.6.- Qualificació de les sancions

Les infraccions són qualificades, en la resolució i a criteri de l'òrgan sancionador, com a lleus, greus o molt greus.

Les mesures de sanció corresponents a la qualificació acordada poden ser les següents, en funció que es tracti d'una sanció individualitzada o aplicable al conjunt d'un òrgan de direcció i a les persones que el componen.

12.7.- Sancions individuals

12.7.1.- Sancions a les infraccions lleus

Les infraccions lleus s'han de sancionar amb una amonestació interna o pública, a judici de l'òrgan sancionador.

12.7.2.- Sancions a les infraccions greus

Suspensió dels drets d'afiliació, en tota la seva extensió, per un període mínim d'un mes i màxim de dos anys, en funció de la gravetat de la infracció comesa a judici de l'òrgan sancionador. Durant el període de la sanció es mantenen vigents els deures associats a l'afiliació, entre d'altres, l'obligació de cotitzar. En aquest supòsit, la persona sancionada pot optar per la baixa en l'afiliació durant el període de sanció. En aquest cas, es perden els drets d'antiguitat en l'afiliació. En cas d'incompliment de l'obligació de cotitzar s'ha de procedir segons el que estableixen aquests Estatuts.

12.7.3.- Sancions a les infraccions molt greus

Les infraccions molt greus han de ser sancionades amb l'expulsió del sindicat.

601) En els supòsits de sancions d'expulsió, se suspèn de manera definitiva la vinculació –en drets i deures– de l'afiliat o l'afiliada al sindicat. La persona expulsada només pot afiliar-se de nou en el supòsit que així ho acordin l'òrgan sancionador i la Secretaria d'Organització de la CS de la CONC. En cas de disconformitat, ho ha de decidir la CE de la CONC.

En els supòsits de sancions d'expulsió, se suspèn de manera definitiva la vinculació –en drets i deures– de l'afiliat o l'afiliada al sindicat. La persona expulsada només pot afiliar-se de nou en el supòsit que així ho acordin l'òrgan sancionador i la Secretaria d'Organització de la CS de la CONC. En cas de disconformitat, ho ha de decidir la CE de la CONC.

602) 10.4.B.- Sancions als òrgans de direcció en la seva funció col·lectiva

12.8.- Sancions als òrgans de direcció en la seva funció col·lectiva

603) 10.4.B.1.- Sancions per infraccions lleus

12.8.1.- Sancions per infraccions lleus

604) Amonestació interna o pública.

Amonestació interna o pública.

605) 10.4.B.2.- Sancions per infraccions greus

12.8.2.- Sancions per infraccions greus

606) En els supòsits de sanció a un òrgan col·lectiu de direcció i/o a les persones que hi pertanyen, la suspensió de drets abraça d'un mes fins a un any, en funció de la gravetat de la infracció. Les seves funcions queden assumides per l'organisme superior.

En els supòsits de sanció a un òrgan col·lectiu de direcció i/o a les persones que hi pertanyen, la suspensió de drets abraça d'un mes fins a un any, en funció de la gravetat de la infracció. Les seves funcions queden assumides per l'organisme superior.

607) 10.4.B.3.- Sancions per infraccions molt greus

12.8.3.- Sancions per infraccions molt greus

608) La sanció per infracció molt greu és la dissolució de l'òrgan de direcció.

La sanció per infracció molt greu és la dissolució de l'òrgan de direcció.

609) Dissolució dels òrgans de direcció

Dissolució dels òrgans de direcció

610) Aquesta mesura s'adopta exclusivament en casos de reiterada i profunda vulneració dels principis i estatuts de les CCOO de Catalunya (CS de la CONC). El Consell és l'únic habilitat per fer-ho i ha de convocar i preparar d'immediat, en el termini mínim de dos mesos i màxim de sis, un congrés o conferència extraordinaris de l'estructura afectada. Mentrestant, aquesta estructura ha de romandre sota la responsabilitat del Consell Nacional de la CS de la CONC.

Aquesta mesura s'adopta exclusivament en casos de reiterada i profunda vulneració dels principis i estatuts de les CCOO de Catalunya (CS de la CONC). El Consell és l'únic habilitat per fer-ho i ha de convocar i preparar d'immediat, en el termini mínim de dos mesos i màxim de sis, un congrés o conferència extraordinaris de l'estructura afectada. Mentrestant, aquesta estructura ha de romandre sota la responsabilitat del Consell Nacional de la CS de la CONC.

611) 10.6.- Efectivitat de les sancions

12.9.- Efectivitat de les sancions

612) Les sancions són efectives des del mateix moment en què l'òrgan sancionador les adopti, sens perjudici dels recursos que es puguin interposar davant de l'òrgan de direcció superior i la Comissió de Garanties. Aquests òrgans, una vegada que atenguin el recurs, poden decidir, amb caràcter previ a entrar a fons en l'assumpte, la suspensió provisional dels efectes de la

Les sancions són efectives des del mateix moment en què l'òrgan sancionador les adopti, sens perjudici dels recursos que es puguin interposar davant de l'òrgan de direcció superior i la Comissió de Garanties. Aquests òrgans, una vegada que atenguin el recurs, poden decidir, amb caràcter previ a entrar a fons en l'assumpte, la suspensió provisional dels efectes de la

sanció durant el temps de revisió del recurs, en virtut del principi de presumpció d'innocència, tret que hi hagi indicis consistents de la comissió de la infracció.

613) Article 11

614) Recursos

615) Qualsevol afiliat o afiliada o òrgan sancionat pot recórrer en un termini màxim de 20 dies, com a primera instància, davant de l'òrgan immediatament superior a aquell que ha adoptat la sanció, que l'ha de confirmar o de revocar de manera provisional o definitiva en el termini màxim de 30 dies. Només després d'haver realitzat aquest tràmit, el sancionat o la sancionada, o l'òrgan sancionador, pot presentar recurs davant de la Comissió de Garanties, i, en darrer terme, davant del Congrés de la Confederació, per mitjà de les normes i el calendari pregressuals que el Consell Nacional estableixi.

616) III.- ESTRUCTURA SINDICAL DE LA CS DE LA CONC

617) Article 13

618) Nivells d'estructuració

619) La CS de la CONC s'estructura en dos nivells:

620) a.- Integra els treballadors i les treballadores des del seu lloc de treball, atenent al ram en el qual es troben enquadrats. Aquest nivell s'articula de la següent manera i amb els criteris organitzatius de les respectives federacions de ram:

sanció durant el temps de revisió del recurs, en virtut del principi de presumpció d'innocència, tret que hi hagi indicis consistents de la comissió de la infracció.

Article 13

Modificar: on posa "òrgan sancionador" hi ha de posar "**òrgan sancionat**".

Afegir un nou apartat:

"Supòsit de sanció a membres del Consell Nacional. En aquests casos la persona sancionada pot optar per recórrer en primer lloc davant el Consell Nacional abans de fer-ho davant la Comissió de Garanties o fer-ho directament davant la Comissió de Garanties en el termini establert en aquests Estatuts."

Afegir un nou apartat:

"El recurs a la Comissió de Garanties quedarà obert una vegada hagi transcorregut el termini de 30 dies per resoldre l'òrgan superior. Per tant, el silenci s'entendrà com a denegació del recurs."

CAPÍTOL V

ESTRUCTURA SINDICAL DE LA CS DE LA CONC

Article 14

621) - Secció sindical.
 - Sindicat de ram, comarcal o intercomarcal.
 - Federació de ram de l'àmbit territorial de la CS de la CONC.

622) Les federacions de nacionalitat i/o els sindicats de ram poden desenvolupar organitzacions funcionals per a l'atenció de les persones afiliades en els centres de treball d'afiliació menor a 20 persones i que no tinguin constituïda secció sindical d'empresa.

623) b.- Integra els treballadors i les treballadores atenent al criteri d'agrupació d'aquests treballadors i treballadores en el territori de què es tracta:

624) - Unió sindical comarcal.
 - Unió sindical intercomarcal.

625) I en aquells supòsits que, organitzativament, sigui necessari per al millor desenvolupament de l'activitat sindical, les unions territorials de segon grau o nivell, previstes en l'article 18 dels presents Estatuts, poden constituir, dins de la capacitat organitzativa que li atorguin els Estatuts:

Substituir l'article 18 per l'article 17

626) - Unions locals.

627) - Unions de zona, que agruparan diverses localitats que pertanyin a una mateixa comarca.

628) - Delegacions territorials funcionals que tinguin la representació del sindicat i que desenvolupin l'atenció sindical als afiliats i a les afiliades.

629) ESTRUCTURA DE RAM

630) Article 14

631) Estructura funcional del ram

632) En els centres de treball de menys de 20 persones afiliades, i on no estigui constituïda la secció sindical, sens perjudici de la seva posterior constitució, el sindicat de ram i/o la Federació Nacional iniciarà un procés participatiu amb les persones afiliades perquè elegeixin el seu representant del sindicat en l'empresa d'acord amb les normes que estableixin.

Afegir "Mentre no sigui possible aquest procediment, el sindicat comarcal o intercomarcal de ram, i en el supòsit de no estar constituït la federació de ram, pot designar una persona de la seva estructura en l'àmbit territorial com a responsable d'atenció i d'organització dels afiliats i les afiliades en aquestes empreses."

- 633) Estructura orgànica del ram
- 634) La secció sindical d'empresa
- 635) a) La secció sindical
- 636) 1.- En totes les empreses s'ha de constituir la secció sindical d'acord amb el que preveu la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, i/o convenis col·lectius d'aplicació, a partir de l'existència d'afiliats i afiliades, amb els criteris organitzatius determinats congressualment o per acords presos pel Consell de la CS de la CONC.
- 637) 2.- La secció sindical, com a organisme de base del sindicat en l'empresa, està formada pel conjunt dels afiliats i les afiliades al sindicat en aquesta empresa. El seu funcionament ha de ser democràtic, i els acords s'han de prendre per majoria.
- 638) 3.- La constitució de les seccions sindicals ha de ser promoguda pels mateixos afiliats i afiliades o bé pel sindicat o federació de ram o, en el seu defecte, per la unió territorial corresponent. Aquesta constitució, per ser vàlida, ha de comptar amb l'aval de la federació de ram i ha de ser reconeguda per la Secretaria d'Organització de la CS de la CONC amb l'objecte que es realitzi de conformitat amb el que es preveu en els presents Estatuts.
- 639) 4.- Les seccions sindicals s'han de regir pels presents Estatuts i la resta de normes que els desenvolupen en virtut dels acords del Consell de la CS de la CONC.
- 640) 5.- Un cop constituïda, s'elegeixen els delegats i les delegades sindicals en els termes que s'especificaran. De l'acord de constitució i de l'elecció dels delegats s'ha de donar compte a l'empresa amb l'única finalitat que en tingui constància. La comunicació s'ha de realitzar mitjançant un escrit signat pel secretari general de la secció sindical o el secretari general de la federació de ram.

Suprimir "o el secretari general de la federació de ram" i substituir "**i pel secretari general del sindicat de ram i en el cas de no estar constituït pel secretari general o el secretari d'organització de la federació de ram**".

Afegir un segon paràgraf:

“Així mateix, la informació s’ha de comunicar a la CS de la CONC i s’ha d’incorporar la informació en el Sistema d’Informació d’Organismes i Persones de la CS de la CONC.”

641) 6.- Les seccions sindicals es financen mitjançant el pressupost integrat de les seves federacions respectives, amb la incorporació al funcionament ordinari del model financer de la CS de la CONC, definit en el capítol VII d’aquests Estatuts.

Substituir capítol VII pel **capítol IX**

642) b) Àmbit de la secció sindical

643) 1.- L'àmbit de la secció sindical és el de l'empresa, definida aquesta com la titularitat jurídica que li dóna nom, el del centre de treball o àmbit inferior i/o el de qualsevol dels diferents àmbits territorials establerts en l'article 13 b) i l'article 18 dels presents Estatuts, això sens perjudici de la coordinació estatal o entre aquelles empreses que formen part d'un mateix holding.

Substituir per **article 14 b) i l'article 17.**

Afegir després d'Estatuts: **“i el de Catalunya en el supòsit d'empreses que tenen un àmbit superior als previstos anteriorment. Això sense....”**

644) 2.- En cas que hi hagi diversos centres de treball en una mateixa empresa, amb autonomia pròpia i ubicació geogràfica diferenciada, es poden constituir seccions sindicals de centre de treball, que dependran orgànicament de la secció sindical d'empresa, amb les funcions i els òrgans de direcció que aquesta determini mitjançant l'aprovació en la Conferència constitutiva o renovadora de la secció sindical d'empresa, en virtut de les particularitats pròpies i amb els límits establerts en els presents Estatuts i normes de desenvolupament aprovades pel Consell de la CS de la CONC.

645) 3.- De manera excepcional, es poden constituir seccions sindicals d'àmbit inferior al centre de treball en virtut de les peculiaritats pròpies de l'activitat, quan això sigui indispensable per al millor desenvolupament de l'acció sindical. Aquesta constitució ha de ser aprovada per la conferència de la secció sindical d'empresa, que és qui establirà l'àmbit, les funcions i els òrgans de direcció i de qui dependran orgànicament, ajustant se sempre al que es preveu en els Estatuts i les normes de desenvolupament reservades al Consell de la CS de la CONC.

646) 4.- Les seccions sindicals també poden constituir se d'àmbit territorial en virtut de les especials característiques d'organització de l'empresa, ajustant se als àmbits territorials establerts en els articles 13 b) i 18.

Substituir els articles 13 b) i 18 pels **articles 14 b) i 17.**

647) 5.- El Consell de la CS de la CONC pot modificar, per acord majoritari, l'àmbit de les seccions sindicals establert en virtut de les necessitats organitzatives que es produeixin.

648) c) Funcions de la secció sindical

649) 1.- Aplicar i concretar la política del sindicat a l'empresa.

650) 2.- Garantir el cobrament de les quotes per mitjà de les normes i els criteris que s'estableixin pels òrgans confederals.

651) 3.- Realitzar totes aquelles tasques que garanteixin el bon funcionament de la secció sindical en l'empresa, centre de treball o àmbit inferior, amb especial atenció als serveis que ha de prestar el sindicat als afiliats i afiliades.

652) 4.- Distribuir propaganda i informació entre els treballadors i les treballadores i els afiliats i les afiliades.

653) 5.- Elaborar les directrius i aprovar les propostes que portaran les persones que són membres de CCOO al comitè d'empresa o junta de personal i al conjunt dels treballadors i les treballadores davant la negociació col·lectiva i altres activitats representatives, i participar-hi en els termes legals o establerts convencionalment.

654) 6.- Proposar, elaborar i aprovar les llistes electorals, garantint la participació de tots els afiliats i les afiliades.

655) 7.- Promoure i organitzar, conjuntament amb la federació respectiva, la formació permanent i continuada dels treballadors i les treballadores del seu àmbit.

656) 8.- Coordinar les actuacions dels delegats i les delegades sindicals.

657) 9.- La Comissió Executiva de la secció sindical –juntament amb el sindicat– ha de garantir l'exercici adequat dels drets sindicals en l'empresa i, molt particularment, ha de vetllar perquè les persones que han estat triades com a membres sota les sigles de CCOO a qualsevol òrgan de representació atenguin tant les tasques sindicals com aquelles altres tasques relacionades amb el funcionament del sindicat, i farà, per a això, un ús equilibrat de les hores sindicals.

658) 10.- Totes aquelles que legalment o convencionalment li siguin atribuïdes.

659) 11.- Les funcions de representació davant l'empresa, a més de les previstes, que li siguin encomanades pels òrgans de direcció del sindicat.

Afegir al final de l'apartat:

12.- La capacitat de proposta pressupostària en el marc d'elaboració del pressupost integrat de la federació corresponent.

13.- Proposta per a la utilització del crèdit d'hores sindicals disponibles en el seu àmbit a la federació corresponent, a la unió territorial i a la CS de la CONC per a la seva decisió definitiva.

660) d) Òrgans de direcció de la secció sindical

661) 1.- Les seccions sindicals han de tenir com a mínim un organisme de direcció col·lectiva, que serà, en aquest cas, una comissió executiva.

662) A més dels delegats i les delegades sindicals, la secció sindical s'ha de dotar d'un secretari o d'una secretària general, que sempre que sigui possible hauria de coincidir amb la figura del delegat o la delegada sindical.

663) 2.- Els criteris d'elecció han de ser els mateixos que els establerts per als màxims òrgans de la CS de la CONC.

664) 3.- Les conferències ordinàries de les seccions sindicals s'han de realitzar cada quatre anys dins del procés congressual de la CS de la CONC o de la seva federació, segons es determini en la carta de convocatòria. Les conferències extraor-

dinàries s'han de realitzar segons el que preveu l'article 21 dels presents Estatuts.

Substituir article 21 per l'**article 20**

Afegir:

4.- "Les assemblees dels afiliats i les afiliades, garanteix la participació del conjunt de la secció sindical.

La Comissió Executiva de la secció sindical ha de convocar, com a mínim, una vegada a l'any l'assemblea d'afiliats i afiliades per debatre el balanç de gestió anual de l'activitat sindical i per aprovar les propostes i els objectius per realitzar. En els processos de negociació col·lectiva i de la resta de les activitats de la secció sindical s'han de fer les assemblees i les reunions que calgui a fi de facilitar la participació i el compromís dels afiliats i les afiliades en les activitats del sindicat.

Un terç de l'afiliació pot convocar amb caràcter extraordinari l'assemblea del conjunt dels afiliats i les afiliades. Aquest tipus de convocatòria extraordinària només pot repetir-se una vegada hagin transcorregut, com a mínim, sis mesos."

- 665) e.- El representant o la representat de la secció sindical davant l'empresa
- 666) 1.- L'òrgan de representació de la secció sindical davant l'empresa és el delegat o la delegada sindical, en virtut del que disposa la Llei orgànica 11/85, de llibertat sindical.
- 667) 2.- En totes les empreses i, en el seu cas, centres de treball, les seccions sindicals han d'elegir tants delegats o delegades sindicals com les normes legals o convencionals així ho estableixin.
- 668) 3.- L'elecció dels delegats i les delegades sindicals s'ha d'efectuar en assemblea o reunió dels afiliats i les afiliades convocats a l'efecte, mitjançant votació secreta, si així se sol·licita, i sistema electoral majoritari entre els candidats i candidates proposats, tot això en el marc de la conferència de la secció sindical d'empresa, a excepció de la primera elecció, que pot no coincidir amb aquesta.

- 669) 4.- El delegat o delegada sindical respon de la seva feina davant la secció sindical que l'ha elegit, representada pels seus òrgans de direcció i davant el sindicat que representa.
- 670) 5.- El secretari o la secretària general de la secció sindical ha de realitzar, així mateix, les funcions de representació davant l'empresa que li siguin encomanades pel sindicat i/o la secció sindical.
- 671) 6.- Mandat del delegat o la delegada sindical
- 672) - La durada del mandat del delegat o delegada sindical ha de ser idèntica al que es preveu per als òrgans de direcció de la secció sindical, i la seva renovació s'ha de fer coincidir amb la d'aquests òrgans, per la qual cosa, en cas de revocació o sanció, el nou delegat sindical elegit ho serà pel que resta de mandat.
- 673) - El delegat o delegada sindical pot ser revocat mitjançant la decisió dels afiliats i les afiliades del mateix àmbit en què va ser elegit, convocats a aquest efecte per acord majoritari dels afiliats i les afiliades participants.
- 674) - El delegat o la delegada sindical pot ser destituït pels òrgans competents del sindicat mitjançant el procediment establert estatutàriament per a les sancions.
- 675) 7.- Funcions del delegat o la delegada sindical
- 676) - Realitzar les funcions de representació davant l'empresa que li siguin encomanades pel sindicat i/o la secció sindical.
- 677) - Representar el conjunt dels afiliats i les afiliades davant l'empresa a tots els efectes.
- 678) - Aplicar i executar els acords de la secció sindical i del sindicat en l'àmbit corresponent.
- 679) - Exercir les funcions que li siguin atribuïdes per l'executiva de la secció sindical.
- 680) - Exercir les altres funcions i drets que li atorgui la LOLS i els convenis col·lectius d'aplicació.

681) 8.- L'elecció del delegat o la delegada sindical ha de recaure preferentment en un membre de l'Executiva de la secció sindical; en cas que no sigui així, i al llarg del seu mandat, els delegats i les delegades sindicals passen a ser membres amb veu i sense vot de l'Executiva. En el registre de la Secretaria d'Organització de la CS de la CONC ha de constar una relació actualitzada dels delegats i les delegades sindicals de la LOLS, així com dels secretaris o les secretàries generals de la secció sindical d'empresa i tots els òrgans de direcció de les seccions sindicals d'empresa.

682) 9.- Les seccions sindicals, les estructures de ram i territorials, mancomunadament, han d'acordar la utilització del crèdit horari dels delegats i les delegades sindicals, en una triple vessant: l'activitat i representació de la secció sindical d'empresa, el treball federatiu i territorial i la dedicació a les tasques confederals.

683) Article 15

Article 15

684) Sindicats de ram

685) 1.- Els sindicats de ram agrupen totes les seccions sindicals i afiliats i afiliades que pertanyen a un mateix ram de la producció, serveis, etc., que es concreten en els rams federatius establerts en l'article 16 d'aquests Estatuts, en un àmbit territorial determinat, comarcal o intercomarcal si s'escau. La constitució dels sindicats de ram l'ha de promoure la federació de nacionalitat, dins de les seves competències.

686) 2.- L'àmbit territorial dels sindicats de ram constituïts orgànicament per les federacions de nacionalitat es correspon amb el disseny de les unions territorials de 2n grau –intercomarcals i comarcals– establertes en l'article 18 d'aquests Estatuts. Les possibles excepcions al criteri anterior, motivades pel nivell de desenvolupament del ram i les seves necessitats, han de ser consensuades entre les organitzacions afectades i la Secretaria d'Organització de la CS de la CONC.

Substituir article 18 per **article 17**

687) Tanmateix, en els àmbits territorials de les comarques de Barcelona en les quals no estiguin constituïts els sindicats de ram, es constituïran equips de

treball estables per part de les federacions de ram. Aquestes federacions determinaran les seves competències, estructura i formes de funcionament tenint en compte les especificitats del territori i l'atenció a les persones afiliades.

688) 3.- Els sindicats comarcals o intercomarcals han de comptar com a mínim amb un òrgan col·lectiu de direcció dels que es preveuen en aquests Estatuts per als màxims òrgans de direcció de la CS de la CONC i amb criteris d'elecció idèntics. L'esmentada elecció s'ha d'efectuar dins del seu procés congressual.

689) 4.- Els sindicats de ram tenen autonomia econòmica, ja que són destinataris de la part de la quota que s'estableixi en els congressos, així com d'altres ingressos que derivin de la seva pròpia activitat, quan hagi estat acordat així pels òrgans de direcció de la federació o, si és el cas, per la direcció confederal (CS de la CONC).

690) 5.- Els pressupostos dels sindicats de ram s'integren en els de la seva federació i el seu funcionament s'acull a allò que es preveu en el capítol VII dels presents Estatuts.

691) 6.- Les funcions principals del ram en el territori, sota la direcció federativa, són:

692) a.- L'aplicació i la concreció de la política de la federació en el seu àmbit territorial.

693) b.- La realització de les eleccions sindicals, amb una atenció especial respecte de l'organització dels delegats i delegades de les petites empreses.

694) c.- La necessària atenció continuada i visites a les PIME.

695) d.- La feina continuada d'afiliació en els centres de treball.

696) e.- El seguiment de la negociació col·lectiva a desenvolupar per les seccions sindicals, fent atenció a la democràcia sindical, amb la participació

Substituir el redactat per:

4.- Tenint en compte la seva autonomia econòmica, els sindicats de ram han d'elaborar els seus pressupostos anuals a partir dels seus recursos i en funció de les seves activitats i tasques. Aquests pressupostos s'integren en els de la seva federació i el seu funcionament s'acull al que s'estableix en el capítol IX d'aquests Estatuts. El sindicat de ram ha de comunicar el seu pressupost a la unió territorial del seu àmbit perquè en tingui coneixement.

més àmplia possible dels afiliats i afiliades mitjançant els processos d'informació, assemblea i consulta que s'estableixin, en els processos de negociació col·lectiva.

Afegir:

f.- La implicació en l'acció socioeconòmica desenvolupada per les unions territorials i la seva extensió als centres de treball.

697) Article 16

Article 16

698) Federacions de ram

699) Les federacions són el conjunt d'afiliats i afiliades d'un mateix ram de producció o dels serveis. Es federen voluntàriament a la CS de la CONC i, a través d'ella, a les federacions estatals de la Confederació Sindical de les CCOO d'Espanya.

700) Les federacions, d'acord amb les necessitats de la seva acció sindical, han de concretar la seva estructura organitzativa, tenint en compte els criteris organitzatius del Consell de la CS de la CONC i els acords confederals.

701) La Comissió Obrera Nacional de Catalunya organitza els seus afiliats i afiliades en les federacions següents:

702) - Federació d'Activitats Diverses.

703) - Federació de Serveis i Administracions Públiques (FSAP).

704) - Federació Agroalimentària.

705) - Federació de Serveis Financers i Administratius (COMFIA).

706) - Federació d'Indústries de la Construcció i la Fusta.

707) - Federació de Comunicació i Transport.

708) - Federació d'Ensenyament.

709) - Federació de Comerç, Hostaleria i Turisme (FECOHT).

710) - Federació d'Indústries Tèxtils, Pell, Químiques i Afins (FITEQA).

711) - Federació Minerometal·lúrgica.

712) - Federació de Pensionistes i Jubilats.

713) - Federació de Sanitat.

714) En la seva denominació legal, al nom identificatiu de les federacions de ram s'han d'afegir les sigles CS de la CONC.

Afegir disposició transitòria:

“La relació d’organitzacions federatives de ram (art. 16) pot ser modificada pel Consell Nacional de la CS de la CONC, en funció de les fusions o reestructuracions federatives que s’acordin en els òrgans corresponents.”

715) Els canvis en l’estructura federativa de la CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya poden ser acordats pel Consell Nacional de la CS de la CONC, tenint en compte les federacions afectades, i d’acord amb el que es regula en els presents Estatuts, registrant els canvis produïts, de conformitat amb el que disposa la LOLS.

716) Els òrgans de direcció de les federacions de ram són els mateixos que els previstos per a la resta d’organismes de la CONC:

- El Consell Nacional.
- La Comissió Executiva.
- El secretari general o secretària general.

Substitució del tercer paràgraf: **“Els òrgans de direcció de les federacions s’han de regular per l’establert en l’article 18 d’aquests Estatuts.”**

717) Els criteris d’elecció són els mateixos que els establerts per als màxims organismes de la CS de la CONC, però atenent a la pròpia naturalesa de la federació com a única estructura, elecció que s’ha d’efectuar dins del seu procés congressual.

718) La federació TRADE-CCOO és la federació dels treballadors i les treballadores autònoms dependents, de la CS de la CONC, dotada de personalitat jurídica i Estatuts propis. Els Estatuts de la FS TRADE-CCOO han d’estar en consonància amb els de la CS de la CONC i aquests tindran caràcter supletori respecte als anteriors. La confederació de la FS TRADE-CCOO en la CS de la CONC es regula per protocols específics aprovats en els òrgans de direcció d’ambdues organitzacions.

Remissió disposició transitòria, article 52

719) El SPC-CCOO (Sindicat de Polícies de Catalunya – CCOO) es confedera per mitjà de la Federació de Serveis i Administració Pública, mantenint personalitat jurídica i Estatuts propis. Els Estatuts del SPC-CCOO han d’estar en consonància amb els de la CS de la CONC i aquests tindran caràcter supletori respecte dels anteriors. La confederació del SPC-CCOO a la CS de la CONC es regula per protocols específics aprovats en els òrgans de direcció

Canviar totes les referències a SPC-CCOO per **SME-CCOO**

d'ambdues organitzacions –en el cas de la CS de la CONC, la Federació de Serveis i Administració Pública i el Consell Nacional de la CS de la CONC.

Afegir disposició transitòria:

“El Consell Nacional de la CONC, en funció de la ubicació del SME-CCOO en l'estructura federativa sorgida del procés congressual de la CONC, ha de modificar l'últim paràgraf de l'article 16.”

720) Article 17

Es suprimeix aquest art. 17 i queda integrat en l'art. 7.

721) Formes d'integració

722) a.- La sol·licitud d'integració aprovada pel congrés de la federació sol·licitant ha de ser presentada a la Comissió Executiva de la Confederació i ha de ser aprovada pel Consell Nacional.

723) b.- Les federacions integrades a la Confederació accepten els seus Estatuts, com també la política sindical de la Confederació marcada pels seus òrgans de direcció.

724) ESTRUCTURA TERRITORIAL

725) Article 18

Article 17

726) Organismes territorials

Unions territorials

727) La CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya adopta una organització territorial d'acord amb la divisió territorial comarcal de la Generalitat de Catalunya i s'estructura en unions comarcals i intercomarcals, que han d'adoptar la denominació de l'àmbit geogràfic corresponent al seu àmbit d'actuació sindical.

728) Les unions territorials han de ser sempre unions de sindicats, excepte les unions locals i de zona i aquelles unions territorials comarcals en els àmbits intercomarcals que decideixin aquestes unions dins de la seva capacitat autoorganitzativa.

729) L'estructura territorial de la CS de la CONC està formada, en segon grau, per les unions sindicals comarcals de:

730) - UC del Barcelonès.

731) - UC del Baix Llobregat.

732) - UC del Vallès Occidental.

733) - UC d'Osona.

734) - UC de l'Anoia.

735) Les unions sindicals intercomarcals de:

736) - UI de les Comarques Gironines.

737) - UI de les Comarques Tarragonines.

738) - UI de les Terres de Lleida.

739) - UI de l'Alt Penedès–Garraf.

740) - UI del Bages–Berguedà.

741) - UI del Vallès Oriental–Maresme

742) En la seva denominació legal, al nom identificatiu de les unions territorials s'afegirà les sigles CS de la CONC.

Afegir disposició transitòria:

“La relació d'organitzacions territorials (art. 17) pot ser modificada pel Consell Nacional de la CONC, en funció de les fusions o reestructuracions territorials que s'acordin en els òrgans corresponents.”

743) L'estructura territorial de primer grau o nivell de la CS de la CONC està formada per les unions locals, unions de zona, unions comarcals o altres formes d'organització funcional que decideixin les unions territorials de segon grau en l'exercici de la seva capacitat autoorganitzativa dins del respecte als presents Estatuts.

744) Els diferents organismes territorials poden sol·licitar davant el Consell de la CS de la CONC, o el Consell per si mateix, la modificació de l'estructura territorial de segon grau establerta. El Consell ha de prendre l'acord oportú en relació amb allò que se li sol·licita, i ha de registrar la modificació produïda de conformitat amb el que disposa la Llei orgànica de llibertat sindical.

745) Article 19

Article 18

746) Règim jurídic, administratiu i econòmic dels organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC

Règim jurídic de les organitzacions confederades

747) a.- Els organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC tenen autonomia administrativa i econòmica dins dels límits que estableixen els presents Estatuts i de les directrius marca-

des pels òrgans de direcció de la CS de la CONC, ja que formen una única personalitat jurídica.

748) b.- Els organismes que componen l'estructura sindical han d'estar representats pel seu secretari o secretària general, que té les facultats legals que li siguin delegades pels òrgans de direcció de la CS de la CONC.

749) c.- Els organismes que componen l'estructura sindical tenen autonomia administrativa i de gestió econòmica, dins del seu àmbit d'actuació, sense més limitacions que el compliment dels acords que en aquestes matèries adoptin els òrgans de direcció de la CS de la CONC i les derivades dels imperatius legals, com per exemple, la contractació del personal laboral, que s'ha d'efectuar a través dels òrgans de direcció de la CS de la CONC, amb la conformitat prèvia d'aquests òrgans, i d'acord amb el que es preveu en el capítol VII dels presents Estatuts.

Substituir capítol VII pel **capítol IX**

750) d.- Els organismes que componen l'estructura sindical han d'executar els actes necessaris amb la finalitat de dotar se –i prestar-los– dels serveis als afiliats i a les afiliades establerts pels òrgans de direcció de la CS de la CONC, sota la seva dependència i les directrius fixades per aquests òrgans.

751) e.- Els organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC s'han de regir, en totes les seves actuacions, pels presents Estatuts, que seran considerats a tots els efectes com els propis de tots els organismes en l'àmbit de Catalunya, excloent se en aquest àmbit l'aplicació d'altres estatuts.

752) f.- La CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya no ha de respondre de les accions i obligacions dels organismes que componen la seva estructura sindical quan no hagin estat prèviament conegudes i aprovades pels òrgans corresponents de la CS de la CONC, tal com es formula en el capítol VII.

Substituir capítol VII pel **capítol IX**

753) Les persones designades a aquest efecte per qual-sevol òrgan de direcció de la CS de la CONC poden participar amb veu en les reunions que rea-

litzi qualsevol dels òrgans que componen l'estructura sindical.

754) L'acció sindical de les federacions és competència dels seus òrgans de direcció dins del seu àmbit d'actuació. Aquelles propostes i decisions de l'acció sindical que, per la seva transcendència i repercussions, puguin afectar el desenvolupament de la CS de la CONC, la seva implantació entre els treballadors i les treballadores, o puguin suposar una variació de les directrius generals, han de ser consultades prèviament al Consell Nacional o, en el seu defecte, a la Comissió Executiva de la CS de la CONC.

755) Els organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC tenen els òrgans de direcció següents:

- El Consell Nacional.
- La Comissió Executiva.
- El secretari o la secretària general.

Incloure Comitè Confederal:

- El Consell Nacional.
- **El Comitè Confederal.**
- La Comissió Executiva.
- El secretari o la secretària general

756) I un òrgan de gestió:

- El Secretariat.

I un òrgan de gestió:

- **El Secretariat o la Comissió Permanent de la Comissió Executiva.**

757) Excepte per a la CS de la CONC, s'orienta que la resta dels organismes que componen l'estructura sindical no tinguin més de dos òrgans col·lectius, que poden ser ambdós de direcció (Executiva i Consell) o un de direcció i un altre de gestió (Executiva i Secretariat o Consell i Secretariat).

Suprimir la menció als organismes:

"...que poden ser ambdós de direcció o un de direcció i un altre de gestió".

758) Els criteris d'elecció dels òrgans de direcció han de ser els mateixos que els establerts per als òrgans màxims de la CS de la CONC, però atenent a la naturalesa i l'àmbit de cada organisme.

759) La representació i la dedicació al sindicat de les persones que són membres dels òrgans de direcció i de gestió és establerta per l'Acord marc regulador de les dedicacions sindicals, aprovat per la Comissió Executiva de la CONC.

760) g.- Els òrgans de direcció dels organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la

CONC tenen les funcions pròpies per al bon funcionament orgànic dels organismes esmentats i el compliment dels drets i les obligacions estatutaris, tot això dins dels límits competencials fixats per a cadascun dels òrgans de direcció en els presents Estatuts, en regular les competències dels òrgans de direcció de la CS de la CONC, tenint en consideració la naturalesa i l'àmbit de cada organisme.

761) Article 20

Article 19

762) Drets i deures dels organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC

Drets i deures de les organitzacions confederades

763) Tots els organismes de la CS de la CONC són subjectes de drets i deures i han d'acatar els seus Estatuts i el programa general, la seva línia d'orientació sindical, les seves normes organitzatives i el seu model financer. Tenen dret a rebre sistemàticament informació de les decisions dels organismes superiors de la Confederació que els afectin i totes les altres d'interès general, a rebre suport sindical i econòmic, a controlar el treball i els mètodes de direcció dels organismes superiors. Tenen l'obligació de respectar, aplicar i difondre els acords i les orientacions generals adoptats pels òrgans de direcció, de fer arribar al conjunt d'afiliats i afiliades les orientacions i informacions, i de satisfer els compromisos financers estipulats amb els organismes competents de la Confederació. Tots els organismes de la Confederació, des de les seccions sindicals, han de promoure la lectura i la difusió de *Lluita Obrera*, portaveu de la CS de la CONC. Són igualment deures el registre i la tramesa regular i sistemàtica de còpia de documents, declaracions, propaganda, actes i publicacions als òrgans de direcció de la Confederació.

Afegir al final del paràgraf 1r:

"...i el manteniment dels sistemes d'informació desenvolupats per la CS de la CONC".

764) Com a subjectes col·lectius, estan sotmesos a les normes i sancions disciplinàries previstes en els presents Estatuts, respecte a les quals també hi poden recórrer, tal com està previst.

**CAPÍTOL VI
ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA
CS DE LA CONC**

765) Article 21

Article 20

766) Processos congressuals

767) En els processos congressuals de tots els òrgans de la Confederació es preveuen dues situacions:

768) Congressos ordinaris

769) Congressos ordinaris són aquells que es realitzen d'acord amb la convocatòria del Congrés de la CS de la CONC i durant l'àmbit temporal necessari per a la realització dels congressos de totes les seves organitzacions confederades. En aquests congressos es debaten els materials propis de l'organització confederada, així com l'elecció dels seus òrgans de direcció, i els materials de la CS de la CONC en les organitzacions que realitzin el congrés amb caràcter previ al confederal de la CS de la CONC.

Se suprimeix des de la CS de la CONC fins al final i es substitueix per: **“ja que a partir de l'acord sobre el nou model de fer congressos els congressos de les organitzacions confederades es realitzen abans”**.

770) Aquests congressos s'han de realitzar mitjançant les normes establertes en la carta de convocatòria i en el reglament del Consell de la CS de la CONC.

771) Congressos extraordinaris

772) En circumstàncies especials que provinguin de:

773) - Dissolució de l'òrgan.

774) - Dimissió de la majoria de la Comissió Executiva.

775) - Necessitat d'adaptació de la política sindical d'aquest àmbit a les noves realitats que puguin sorgir.

776) Es poden convocar congressos extraordinaris a través dels consells dels òrgans, amb comunicació prèvia al Consell de la CS de la CONC, i d'acord amb unes normes que ha d'aprovar per a aquests casos el Consell de la CS de la CONC.

Suprimir el redactat actual i substituir per: **“Aquests congressos s'han de realitzar d'acord amb les normes aprovades pel Consell Nacional.”**

777) En cap cas, haver realitzat un congrés extraordinari no eximeix de la realització de l'ordinari en el procés congressual de la CS de la CONC.

778) Article 23

779) Els òrgans de direcció i de representació de la CS de la CONC són els següents:

- 780) a.- El Congrés Nacional de Catalunya.
- 781) b.- El Consell Nacional.
- 782) c.- La Comissió Executiva.
- 783) d.- El Secretariat.
- 784) e.- El secretari o la secretària general.

785) Article 22

786) 22.1.- En la mesura que hi ha una discriminació envers la dona, uns problemes específics que l'afecten i atesa la importància que siguin les dones mateixes les que discuteixin i defineixin la seva problemàtica i les seves reivindicacions, s'estableixen els plans d'intervenció següents que afecten el conjunt de la CS de la CONC:

787) a.- En totes les estructures del sindicat en què sigui possible, s'han de crear responsabilitats de la dona, les quals s'haurien de dotar de comissions de treball.

788) b.- Cal que es faci un esforç sistemàtic, en tots els nivells, per a la promoció de la dona als òrgans de direcció, tant per responsabilitzar-se del treball específic com per a tota mena de tasques generals.

789) 22.2.- Per tal d'incorporar les persones joves a la participació, la decisió i la direcció sindical, en totes les estructures del sindicat on sigui possible, s'ha de crear la responsabilitat d'Acció Jove.

790) Acció Jove – Joves de CCOO és l'instrument del qual es dota la CS de la CONC per realitzar una política envers la joventut treballadora de caràcter transversal.

Article 21

Els òrgans de direcció i de representació de la CS de la CONC són els següents:

- a.- El Congrés Nacional de Catalunya.**
- b.- El Consell Nacional.**
- c.- El Comitè Confederal.**
- d.- La Comissió Executiva.**
- e.- El Secretariat o la Comissió Permanent de l'Executiva.**
- f.- El secretari o la secretària general.**

Article 22**Participació de joves**

Eliminar 22.1 Aquesta matèria es resitua en els Estatuts.

Per tal d'incorporar les persones joves a la participació, la decisió i la direcció sindical, en totes les estructures del sindicat on sigui possible s'ha de crear la responsabilitat d'Acció Jove.

Acció Jove – Joves de CCOO és l'instrument del qual es dota la CS de la CONC per realitzar una política envers la joventut treballadora de caràcter transversal.

Afegir: **"Els òrgans de direcció de les diferents estructures sindicals, en la mesura de cada realitat, incorporen persones joves amb responsabilitats concretes o com a vocals."**

Article 23
Participació de treballadors i treballadores immigrants

1. Les diferents estructures sindicals s'han de dotar de plans específics per incorporar els treballadors i les treballadores procedents dels moviments migratoris en l'activitat sindical a partir del seu lloc de treball.

2. En funció de cada realitat, les diferents estructures sindicals han d'incorporar aquests treballadors en les responsabilitats sindicals, en òrgans de direcció en els diferents nivells i en les llistes als òrgans de representació.

Article 24
Sindicat d'homes i dones

(S'elabora una nova redacció que suma els anteriors art. 22.1 i art. 32).

En totes les estructures del sindicat que sigui possible s'han de crear responsabilitats de la dona, les quals han de dotar-se de comissions de treball.

Les diferents estructures sindicals garantirán en el seu àmbit una real igualtat d'oportunitats de les dones en el desenvolupament de totes les activitats sindicals: participació general, òrgans de direcció de tots els nivells i en les llistes dels òrgans de representació.

La representació de la dona en els òrgans de direcció ha de ser, com a mínim, proporcional al nombre d'afiliades de cada àmbit de l'estructura sindical que es tracti. Es fomentarà l'avanç cap a la paritat en els òrgans de direcció i es garantirà que, en les organitzacions confederades, la proporcionalitat de les quals en la representació de la dona sigui inferior a la mitjana confederal, es promogui la millora de la proporcionalitat pròpia tot el possible.

Els òrgans de direcció de les federacions, de les unions comarcals i intercomarcals i de la CONC es dotaran d'una Secretaria de la Dona o de Polítiques per a la Igualtat.

791) Article 22

792) 22.1.- En la mesura que hi ha una discriminació envers la dona, uns problemes específics que l'afecten i atesa la importància que siguin les dones mateixes les que discuteixin i defineixin la seva problemàtica i les seves reivindicacions, s'estableixen els plans d'intervenció següents que afecten el conjunt de la CS de la CONC:

793) a.- En totes les estructures del sindicat en què sigui possible, s'han de crear responsabilitats de la dona, les quals s'haurien de dotar de comissions de treball.

794) b.- Cal que es faci un esforç sistemàtic, en tots els nivells, per a la promoció de la dona als òrgans de direcció, tant per responsabilitzar-se del treball específic com per a tota mena de tasques generals.

795) Article 32

796) Participació de les dones

797) La representació de les dones en els òrgans de direcció ha de ser, com a mínim, proporcional al nombre d'afiliades de cada àmbit de l'estructura sindical de què es tracti.

798) Per al desenvolupament de CCOO com a sindicat d'homes i dones s'han de potenciar secretaries de la dona en les estructures territorials i de ram, i s'han d'incorporar aquestes secretaries als òrgans de direcció.

799) IV.- ÒRGANS DE DIRECCIÓ I REPRESENTACIÓ DE LA CS DE LA CONC

800) Article 24

801) El Congrés Nacional de Catalunya

802) És el màxim òrgan deliberant i decisor de la Confederació.

803) a) Composició: s'ha d'aplicar estrictament el criteri paritari que correspon a la doble estructura de les Comissions Obreres: territorial i de ram de producció. És a dir, el Congrés ha d'estar integrat a parts iguals per representants d'unions territorials i per representants de les federacions. Les persones que són membres de la Comissió Executiva cessant són delegats i delegades de ple dret al Congrés.

804) b) Elecció: els delegats i les delegades al Congrés són els i les que, en nombre i criteri, fixi el Consell Nacional de manera directament proporcional al nombre de cotitzants de cada àmbit. La normativa també l'estableix el Consell Nacional i l'ha de donar a conèixer amb tres mesos d'antelació com a mínim. Les eleccions als òrgans de direcció han d'estar presidides per criteris d'unitat, fonamentalment per mitjà d'una sola candidatura. Quan un mínim del 10% dels electors, en cada àmbit, desitgi presentar una o unes altres candidatures, s'ha de procedir a l'elecció per mitjà del sistema proporcional i llistes tancades.

805) c) Convocatòria: el Congrés s'ha de reunir almenys cada quatre anys a convocatòria del Consell Nacional, amb sis mesos d'antelació com a mínim. Amb caràcter extraordinari, el Consell Nacional pot convocar lo quan ho cregui convenient, amb un termini mínim d'un mes d'antelació.

806) Els materials preparatoris del Congrés s'han d'elaborar sota la responsabilitat del Consell Nacional i s'han de donar a conèixer al conjunt d'estructures

Article 25

El Congrés Nacional de Catalunya

És el màxim òrgan deliberant i decisor de la Confederació.

a) Composició: s'ha d'aplicar estrictament el criteri paritari que correspon a la doble estructura de les Comissions Obreres: territorial i de ram de producció. És a dir, el Congrés ha d'estar integrat a parts iguals per representants d'unions territorials i per representants de les federacions. Les persones que són membres de la Comissió Executiva cessant són delegats i delegades de ple dret al Congrés.

b) Elecció: els delegats i les delegades al Congrés són els i les que, en nombre i criteri, fixi el Consell Nacional de manera directament proporcional al nombre de cotitzants de cada àmbit. La normativa també l'estableix el Consell Nacional i l'ha de donar a conèixer amb tres mesos d'antelació com a mínim. Les eleccions als òrgans de direcció han d'estar presidides per criteris d'unitat, fonamentalment per mitjà d'una sola candidatura. Quan un mínim del 10% dels electors, en cada àmbit, desitgi presentar una o unes altres candidatures, s'ha de procedir a l'elecció per mitjà del sistema proporcional i llistes tancades.

c) Convocatòria: el Congrés s'ha de reunir almenys cada quatre anys a convocatòria del Consell Nacional, amb sis mesos d'antelació com a mínim. Amb caràcter extraordinari, el Consell Nacional pot convocar lo quan ho cregui convenient, amb un termini mínim d'un mes d'antelació.

Els materials preparatoris del Congrés s'han d'elaborar sota la responsabilitat del Consell Nacional i s'han de donar a conèixer al conjunt d'estructures de la

de la Confederació amb dos mesos efectius d'antelació, mitjançant la seva publicació en l'òrgan de la CS de la CONC, *Lluita Obrera*. També s'ha de fer pública la proposta nominal de candidats a la Comissió Executiva i el projecte de resolució general.

Confederació amb dos mesos efectius d'antelació, mitjançant la seva publicació en l'òrgan de la CS de la CONC, *Lluita Obrera*.

Suprimir: **"També s'ha de fer pública la proposta nominal de candidats a la Comissió Executiva i el projecte de resolució general."**

807) d) Acords: les decisions han de ser adoptades per majoria simple, excepte en els casos en què es determini expressament un altre criteri.

d) Acords: les decisions han de ser adoptades per majoria simple, excepte en els casos en què es determini expressament un altre criteri.

808) e) Funcions: són tasques o atribucions del Congrés:

e) Funcions: són tasques o atribucions del Congrés:

809) 1.- Determinar l'orientació política i sindical de la Confederació.

1.- Determinar l'orientació política i sindical de la Confederació.

810) 2.- Aprovar o modificar el programa i el model financer.

2.- Aprovar o modificar el programa i el model financer.

811) 3.- Decidir la modificació total o parcial dels Estatuts.

3.- Decidir la modificació total o parcial dels Estatuts.

812) 4.- Aprovar els criteris de composició del Consell Nacional i prendre nota de les persones qui l'integren. Elegir el contingent lliure del Consell que s'hagi determinat per sufragi lliure i secret.

4.- Aprovar els criteris de composició del Consell Nacional i prendre nota de les persones que l'integren. Elegir el contingent lliure del Consell que s'hagi determinat per sufragi lliure i secret.

813) 5.- Elegir el secretari o la secretària general, per sufragi lliure i secret.

5.- Elegir el secretari o la secretària general per sufragi lliure i secret.

814) 6.- Elegir la Comissió Executiva, la Comissió de Garanties i la Comissió de Control Administratiu, per sufragi lliure i secret.

6.- Elegir la Comissió Executiva, la Comissió de Garanties i la Comissió de Control Administratiu per sufragi lliure i secret.

815) 7.- Decidir la dissolució de la CS de la CONC.

7.- Decidir la dissolució de la CS de la CONC.

816) Article 25

Article 26

817) El Consell Nacional

El Consell Nacional

818) És el màxim òrgan de direcció i representació entre congrés i congrés de la CS de la CONC.

És el màxim òrgan de direcció i representació entre congrés i congrés de la CS de la CONC.

819) a) Composició: és un òrgan fonamentalment representatiu de totes les estructures de la CS de la CONC. Està integrat per:

a) Composició: és un òrgan fonamentalment representatiu de totes les estructures de la CS de la CONC. Està integrat per:

820) 1.- Les persones que són membres de la Comissió Executiva.

1.- Les persones que són membres de la Comissió Executiva.

821) 2.- Un nombre de representants per federacions i unions

2.- Un nombre de representants per federacions i unions

unions territorials que guardi proporció amb el nombre de cotitzants. Aquesta representació ha de ser elegida per l'òrgan de direcció més ampli entre congrés i congrés de les respectives federacions i unions territorials. Les vacants produïdes per dimissió o qualsevol altra causa amb posterioritat al Congrés s'han de cobrir per mitjà de l'elecció per l'òrgan de direcció més ampli entre congrés i congrés de la federació o unió corresponent.

822) 3.- Un nombre de membres designats o designades directament pel Ple del Congrés com a contingent lliure, que no ha d'excedir el 10% de les persones membres del Consell. Les vacants produïdes en el contingent lliure s'han de cobrir per elecció en el Consell Nacional de la CS de la CONC.

823) b) Convocatòria: amb caràcter ordinari s'ha de reunir com a mínim dues vegades l'any, una per debatre el balanç de gestió anual de l'activitat sindical, així com les propostes i els objectius, i l'altra, per tal d'aprovar la política sindical i pressupostària del sindicat per mitjà del pressupost integrat, els balanços i els comptes de resultats.

824) El Consell ha de ser convocat per la Comissió Executiva amb un mes d'antelació a la seva celebració, acompanyant a la convocatòria l'ordre del dia i els materials per debatre, a fi que les persones que són membres del Consell puguin traslladar el debat als organismes de l'estructura sindical que representen.

825) Un terç de les persones que són membres del Consell Nacional poden convocar-lo amb caràcter extraordinari amb una antelació mínima de quinze dies.

territorials que guardi proporció amb el nombre de cotitzants. Aquesta representació ha de ser elegida per l'òrgan de direcció més ampli entre congrés i congrés de les respectives federacions i unions territorials. Les vacants produïdes per dimissió o qualsevol altra causa amb posterioritat al Congrés s'han de cobrir per mitjà de l'elecció per l'òrgan de direcció més ampli entre congrés i congrés de la federació o unió corresponent.

La seva composició ha de tendir a la paritat de gènere i, per tant, la part que correspon a l'elecció directa del Congrés ha de garantir la presència del mateix nombre d'homes i de dones, i les persones escollides per les organitzacions han de tendir a la paritat respectant en qualsevol cas, com a mínim, la presència equivalent al percentatge d'afiliació que representen les dones en la seva organització, llevat que superin el 50% d'afiliació que garantiran la paritat de la delegació.

3.- Un nombre de membres designats o designades directament pel Ple del Congrés com a contingent lliure, que no ha d'excedir el 10% de les persones membres del Consell. Les vacants produïdes en el contingent lliure s'han de cobrir per elecció en el Consell Nacional de la CS de la CONC.

b) Convocatòria: amb caràcter ordinari es reunirà, com a mínim, dues vegades a l'any; una per debatre el balanç de gestió anual de l'activitat sindical, així com els balanços integrats i comptes de resultats, i l'altra a fi d'aprovar, a proposta del Comitè Confederal, els objectius de la política sindical i pressupostària del sindicat.

El Consell ha de ser convocat pel Comitè Confederal amb un mes d'antelació a la seva celebració, acompanyant a la convocatòria l'ordre del dia i els materials per debatre, a fi que les persones que són membres del Consell puguin traslladar el debat als organismes de l'estructura sindical que representen. Les reunions del Consell Nacional seran preparades pel Comitè Confederal.

Un terç de les persones que són membres del Consell Nacional poden convocar-lo amb caràcter extraordinari amb una antelació mínima de quinze dies.

826) c) Funcionament: les resolucions i decisions del Consell Nacional s'han d'adoptar per majoria simple, excepte en el supòsit que s'hagi establert una majoria qualificada per a les seves decisions.

c) Funcionament: les resolucions i decisions del Consell Nacional s'han d'adoptar per majoria simple, excepte en el supòsit que s'hagi establert una majoria qualificada per a les seves decisions.

827) d) Funcions: les tasques i atribucions del Consell Nacional són les següents:

d) Funcions: les tasques i atribucions del Consell Nacional són les següents:

828) 1.- Discutir i decidir sobre la política general de la Confederació entre dos congressos successius i controlar l'aplicació que en faci la Comissió Executiva.

1.- Discutir i decidir sobre la política general de la Confederació entre dos congressos successius i controlar l'aplicació que en faci la Comissió Executiva i el Comitè Confederal.

829) 2.- Revocar i substituir les persones que són membres de la Comissió Executiva i donar compte de les raons concretes al Congrés vinent, que ha de ratificar aquesta decisió.

2.- Revocar i substituir les persones que són membres de la Comissió Executiva i donar compte de les raons concretes al Congrés vinent, que ha de ratificar aquesta decisió.

830) 3.- Convocar amb caràcter ordinari o extraordinari el Congrés Nacional.

3.- Convocar amb caràcter ordinari o extraordinari el Congrés Nacional.

831) 4.- Elaborar anualment el pressupost integrat i aprovar la seva liquidació, els balanços i els resultats.

4.- Aprovar anualment, a proposta del Comitè Confederal, el pressupost integrat i aprovar la seva liquidació, balanços i resultats.

832) 5.- Fixar el sistema de quota de la Confederació, com també decidir cotitzacions extraordinàries o altres formes de recaptació de la Confederació.

5.- Fixar el sistema de quota de la Confederació, com també decidir cotitzacions extraordinàries o altres formes de recaptació de la Confederació.

833) 6.-Fixar els criteris que orientin la política laboral per al personal assalariat de la CS de la CONC en el marc del pressupost integrat.

6.- Estipular el percentatge de les quotes que cal transferir a la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d'Espanya.

834) 7.- Estipular el percentatge de les quotes que cal transferir a la Confederació Sindical de les Comissions Obreres d'Espanya.

7.- Declarar, almenys un cop l'any, que ja estan assabentats dels informes elaborats per la Comissió de Garanties i la de Control Administratiu.

835) 8.- Declarar, almenys un cop l'any, que ja es donen per assabentats dels informes elaborats per la Comissió de Garanties i la de Control Administratiu.

8.- Elegir, entre les persones que en són membres, el director o directora de *Lluita Obrera*.

836) 9.- Elegir, entre les persones que en són membres, el director o directora de *Lluita Obrera*.

Substituir la "o" per una coma i després de mort posar: "o revocació":

837) 10.- Elegir el secretari o la secretària general en els casos de dimissió o mort del que havia estat elegit en el Congrés Nacional, mitjançant votació qualificada de, com a mínim, la majoria absoluta

9.- Elegir el secretari o la secretària general en els

de les persones que en són membres, fins al Congrés ordinari o fins un Congrés extraordinari convocat a aquest efecte.

838) 11.- El Consell Nacional, per acord de la majoria absoluta de les persones que en són membres, degudament convocats i convocades, pot ampliar el nombre de membres de la Comissió Executiva, entre congrés i congrés, sempre que no superi el seu nombre inicial en més d'un 10%.

839) e) Reglament: el Consell Nacional s'ha de dotar d'un reglament de funcionament, que regula entre d'altres aspectes, el següent: convocatòria, composició de la mesa, ordre del dia i votacions.

840) f) S'ha d'aixecar acta de totes les reunions del Consell Nacional, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta ha de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de les persones que són membres presents en la reunió i els que en justifiquin l'absència. S'ha d'enviar còpia de l'acta a tots els membres del Consell Nacional en un termini màxim de trenta dies posteriors a la realització de la reunió.

casos de dimissió, mort o revocació del que havia estat elegit en el Congrés Nacional, mitjançant votació qualificada de, com a mínim, la majoria absoluta de les persones que en són membres, fins al Congrés ordinari o fins un Congrés extraordinari convocat a aquest efecte.

10.- El Consell Nacional, per acord de la majoria absoluta de les persones que en són membres, degudament convocats i convocades, pot ampliar el nombre de membres de la Comissió Executiva, entre congrés i congrés, sempre que no superi el seu nombre inicial en més d'un 10%.

e) Reglament: el Consell Nacional s'ha de dotar d'un reglament de funcionament, que regula, entre d'altres aspectes, el següent: convocatòria, composició de la mesa, ordre del dia i votacions.

f) S'ha d'aixecar acta de totes les reunions del Consell Nacional, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta ha de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de les persones que són membres presents en la reunió i els que en justifiquin l'absència. S'ha d'enviar còpia de l'acta a tots els membres del Consell Nacional en un termini màxim de trenta dies posteriors a la realització de la reunió.

Article 27

El Comitè Confederal

El Comitè Confederal es constitueix com a òrgan de direcció i de coordinació confederal de la CS de la CONC. Està integrat pels membres de la Comissió Executiva i els secretaris i secretàries generals de les organitzacions confederades.

El Comitè Confederal serà convocat un mínim de sis vegades l'any, almenys amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari cada vegada que la mateixa Executiva ho cregui necessari o ho sol·liciti un terç dels membres del Comitè Confederal, i en aquest cas s'haurà de realitzar en un termini no superior a quinze dies. Per garantir el seu funcionament regular es dotarà d'un reglament intern que serà sotmès a la

consideració del Consell en la primera reunió que celebri després de la seva constitució.

Les reunions ordinàries del Comitè Confederal seran convocades pel secretari o la secretària general o per la meitat de la Comissió Executiva i amb caràcter extraordinari per un terç de la mateixa Comissió.

- Funcions i competències:

1.- Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la CS de la CONC, prenent les decisions pertinents entre dues reunions del Consell Nacional.

2.- Participar en la definició dels objectius de política sindical, especialment pel que fa a les estratègies de diàleg i de concertació social i de negociació col·lectiva.

3.- Participar en el disseny i la gestió de polítiques organitzatives de caràcter general.

4.- Aprovar, si escau, la proposta del Secretariat o la Comissió Permanent que pugui elevar la Comissió Executiva.

5.- Preparar les reunions del Consell i vetllar pel desenvolupament i l'aplicació dels seus acords i resolucions.

6.- Fer el seguiment de les activitats de la Comissió Executiva.

7.- Participar en la gestió dels recursos confederals; per això coneixerà els pressupostos i els balanços integrats.

8.- Fixar els criteris orientadors de la política laboral per al personal assalariat de la CS de la CONC en el marc del pressupost integrat.

9.- Designar el Consell Editor del *Lluita Obrera* i assumir la responsabilitat i la verificació de la seva línia editorial.

10.- Totes les matèries que li puguin ser atribuïdes reglamentàriament pel Consell o mandatades, així com les altres que per raons de necessitat siguin proposades pel mateix Comitè Confederal, la Co-

841) Article 26

842) La Comissió Executiva

843) És l'òrgan que assumeix la responsabilitat d'aplicar les orientacions i decisions del Congrés i del Consell Nacional. Funciona de manera col·legiada, amb reunions ordinàries almenys un cop al mes i pren els acords per majoria simple. Les reunions han de ser convocades pel secretari o la secretària general, per la meitat del Secretariat o per un terç de les persones que componen la Comissió Executiva.

844) A fi de garantir-ne el funcionament regular, la Comissió Executiva posseeix un reglament intern mitjançant el qual, entre altres qüestions, comprova el grau d'assistència de les persones que la componen, i estableix un límit a les absències injustificades. També presenta un informe sobre aquesta qüestió al Consell Nacional, si les circumstàncies ho demanen. En la proposta de candidatura al Congrés, hi ha de constar, en els casos de reelecció, el nombre de reunions de la Comissió Executiva cessant a què han assistit els candidats i candidates.

845) S'ha d'aixecar acta de totes les reunions de la Comissió Executiva, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta ha de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de les persones que en són membres presents en la reunió i les que en justifiquin l'absència. S'ha d'enviar còpia de l'acta a tots els membres de la Comissió Executiva en un termini màxim de quinze dies posteriors a la realització de la reunió.

missió Executiva o un terç dels seus integrants, tot això sense detriment de les competències que estatutàriament corresponguin al Consell.

Article 28

La Comissió Executiva

La Comissió Executiva assumirà la gestió ordinària del sindicat, compartint amb el Comitè Confederal en el qual s'integrarà a la direcció de la política sindical. És per això que la Comissió Executiva s'estructurarà per àrees, secretaries i departaments per dur a terme les seves funcions de gestió i de coordinació, i podrà dotar-se d'un secretariat o comissió permanent si és necessari per a l'exercici més àgil i més eficient de les seves responsabilitats. La Comissió Executiva de la CS de la CONC escollida ha d'assolir la mateixa proporció d'homes i de dones en la seva composició final, i és per això que la llista o les llistes que es presentin hauran de respectar aquest objectiu en la seva composició. El nombre definitiu de persones integrants de la Comissió Executiva es determinarà en el mateix congrés, amb l'orientació de permetre-li un funcionament àgil i eficient i la seva plena integració en el Comitè Confederal, on hi haurà les organitzacions que integren la CS de la CONC. Serà escollida en el mateix Congrés amb criteris de proporcionalitat.

La Comissió Executiva funcionarà de manera col·legiada, amb reunions ordinàries almenys una vegada al mes, i adoptarà els seus acords per majoria simple. Les reunions seran convocades pel secretari o la secretària general, per la meitat del Secretariat o per un terç de les persones que componen la Comissió Executiva.

A fi de garantir el seu funcionament regular, la Comissió Executiva es dotarà d'un reglament intern mitjançant el qual, entre altres qüestions, comprovarà el grau d'assistència de les persones que el componen, i establirà un límit a les absències injustificades. També presentarà un informe al Consell Nacional sobre aquesta qüestió, si les circumstàncies ho requereixen. En la proposta de candidatura al Congrés, constarà, en els casos de reelecció, el nombre de reunions de la Comissió Executiva sortint a les quals han assistit els candidats i les candidates.

S'aixecarà acta de totes les reunions de la Comissió Executiva, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta haurà de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de membres presents a la reunió i dels que en justifiquin la seva absència. S'enviarà còpia de l'acta a totes les persones que són membres de la Comissió Executiva i el Comitè Confederal en un termini màxim de quinze dies posteriors a la celebració de la reunió.

846) Article 27

847) Les funcions de la Comissió Executiva són les següents:

Les funcions de la Comissió Executiva són les següents:

848) a.- Dur a la pràctica les decisions i orientacions adoptades pel Congrés i el Consell Nacional.

a) Dur a la pràctica les decisions i les orientacions adoptades pel Congrés, el Consell Nacional i el Comitè Confederal.

849) b.- Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la CS de la CONC, prenent les decisions pertinents entre dues reunions del Consell Nacional.

b) Assegurar l'organització i el funcionament dels instruments de serveis i gestions confederals de la CS de la CONC.

850) c.- Elegir el Secretariat d'entre els seus membres.

c) Assumir la responsabilitat de les diverses publicacions oficials de la CS de la CONC, en particular *Lluita Obrera*, el seu funcionament, publicació, distribució i seguiment.

851) d.- Assegurar l'organització i el funcionament dels instruments de serveis i gestió confederals de la CS de la CONC.

d) Respondre davant el Congrés a la finalització de la seva actuació i davant el Comitè Confederal i el Consell Nacional, entre congrés i congrés.

852) e.- Assumir la responsabilitat de les publicacions oficials de la CS de la CONC i, particularment, del seu portaveu, *Lluita Obrera*, mitjançant la designació del seu consell de redacció i la verificació de la línia editorial.

e) Nomenar el personal directiu dels instruments confederals a proposta dels seus òrgans de gestió.

853) f.- Respondre davant el Congrés en acabar la seva actuació i davant el Consell Nacional, entre congrés i congrés.

854) Article 28

Article 29

855) El Secretariat

El Secretariat o Comissió Permanent de la Comissió Executiva

856) El Secretariat és l'òrgan que du a la pràctica les decisions de la Comissió Executiva i respon de la seva gestió davant d'aquesta. La Comissió

El Secretariat o la Comissió Permanent de la Comissió Executiva és l'òrgan que duu a la pràctica les decisions de la Comissió Executiva i respon de la

Executiva ha de fixar el nombre de persones que el componen i les ha d'elegir. Es reuneix periòdicament, com a mínim, un cop al mes, convocat pel secretari o secretària general o per una tercera part dels seus components.

857) S'ha d'aixecar acta de totes les reunions del Secretariat, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta ha de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de membres presents a la reunió i qui en justifiqui l'absència. S'ha d'enviar còpia de l'acta a totes les persones que són membres del Secretariat en un termini màxim de set dies posteriors a la realització de la reunió. Les persones que són membres de la Comissió Executiva disposen de totes les actes del Secretariat en un termini de quinze dies, i anualment d'un informe econòmic i de gestió de totes les empreses o organismes autònoms de la CONC.

858) Article 29

859) Funcions del Secretariat

860) Són les següents:

861) a.- Dur a la pràctica les decisions de la Comissió Executiva i assegurar la direcció diària de la CS de la CONC.

862) b.- Deliberar i prendre decisions sobre qüestions urgents entre les reunions de la Comissió Executiva.

863) c.- Nomenar el personal directiu dels instruments confederals a proposta dels seus òrgans de gestió.

864) d.- Coordinar les activitats de la Comissió Executiva, de les àrees, de les secretaries i de l'estructura professional de la CS de la CONC.

865) Article 30

866) El secretari o la secretària general de la CS de la CONC

seva gestió davant la mateixa Comissió i el Comitè Confederal. El nombre de les persones que el componen i la seva elecció van a càrrec del Comitè Confederal. Es reunirà periòdicament, com a mínim una vegada cada quinze dies, convocat pel secretari o la secretària general o per una tercera part dels seus components.

S'aixecarà acta de totes les reunions del Secretariat, tant de les ordinàries com de les extraordinàries. L'acta haurà de reflectir, en tot cas, els acords presos i el resultat de les corresponents votacions, així com la relació de les persones que són membres presents a la reunió i de les que en justifiquin la seva absència. S'enviarà còpia de l'acta a totes les persones que són membres del Secretariat en un termini màxim de set dies posteriors a la celebració de la reunió. Les persones que són membres de la Comissió Executiva i del Comitè Confederal disposaran de totes les actes del Secretariat en un termini de quinze dies i anualment d'un informe econòmic i de gestió de totes les empreses o organismes autònoms de la CONC.

Article 30

Funcions del Secretariat o de la Comissió Permanent de la Comissió Executiva

Són les següents:

a.- Dur a la pràctica les decisions de la Comissió Executiva i assegurar la direcció diària de la CS de la CONC.

b.- Deliberar i prendre decisions sobre qüestions urgents entre les reunions de la Comissió Executiva.

c.- Coordinar les activitats de la Comissió Executiva, de les àrees, de les secretaries, dels departaments i de l'estructura professional de la CS de la CONC.

Article 31

- 867) a.- És la persona que representa legalment i públicament la Confederació. Actua sota acord col·legiat del Consell Nacional i de la Comissió Executiva, seguint el principi de direcció col·legiada, i té com a missió la de cohesionar i impulsar les funcions d'aquests òrgans.
- 868) b.- Té expressos facultats de constituir societats; promoure la constitució d'associacions i fundacions, comprar i vendre béns mobles i immobles, i decidir-ne l'administració en els termes més amplis; per fer tota mena d'operacions mercantils, financeres i comercials; sol·licitar o acceptar crèdits; reconèixer deutes; concedir i rebre préstecs, avalar i fer de fiador, pagar i cobrar quantitats, hipotecar, autoritzar traspessos i cobrar-ne la participació legal; operar amb caixes oficials, caixes d'estalvi, bancs, incloent-hi el d'Espanya i les seves sucursals; seguir, obrir i cancel·lar comptes i llibretes d'estalvi, comptes corrents i de crèdit; girar, acceptar, avalar, endossar, cobrar, intervenir i negociar lletres de canvi i altres efectes; instar actes notariaus de tota mena; comparèixer davant centres i organismes de l'Estat, la província i els municipis, jutges i jutgesses, tribunals, fiscalies, delegacions, comitès, juntes, jurats i comissions, i instar hi, seguir i acabar com a part activa o demandada, o en qualsevol altre concepte, tota mena d'expedients, judicis i procediments, civils, penals, administratius, contenciosos administratius, governatius, laborals i eclesiàstics, de tots els graus, jurisdiccions i instàncies; elevat hi peticions i exercint accions i excepcions en qualsevol procediment, tràmit i recurs, fins i tot de cassació; i prestar, quan calgui, la ratificació personal. També té facultats per atorgar poders generals per a plets, especials per interposar querel·les, absoldre posicions, o els que siguin necessaris per exercir qualsevol tipus d'acció en nom de la Confederació.
- 869) c.- Podrà delegar en les persones que són membres o en òrgans competents de la Confederació les funcions i facultats que reconeixen aquests Estatuts.
- 870) d.- En cas d'absència de qualsevol classe, el Secretariat ha d'assumir les funcions previstes en els apartats a) i b) d'aquest article.

871) e.- Si, entre congrés i congrés, el secretari o la secretària general de qualsevol organisme de la CS de la CONC dimitís o morís, el nou secretari o secretària general podrà ser elegit en el Consell o l'Executiva, i, en el supòsit que ni hi hagi Consell, en l'organisme respectiu, amb votació qualificada com a mínim de la majoria absoluta de les persones que en són membres, fins al Congrés ordinari o extraordinari convocat a aquest efecte, si així ho decideix l'òrgan de direcció de les persones esmentades que correspongui.

872) Article 31

873) Incompatibilitats de les persones que són membres dels òrgans de direcció i representació

874) a.- Incompatibilitats amb relació a les administracions públiques

875) La independència del sindicat respecte a les administracions públiques implica que qualsevol afiliat o afiliada a la CS de la CONC que sigui designat per ocupar una responsabilitat executiva de confiança i lliure designació en l'Administració central, l'autònoma o la local, queda alliberat o alliberada dels seus càrrecs sindicals des del moment de la seva designació oficial fins al cessament d'aquesta responsabilitat. S'exclouen d'aquesta mesura d'incompatibilitat els qui ocupin funcions en virtut de la representació en nom de CCOO quan, expressament, van ser designats o designades per a la direcció de la CS de la CONC, que en qualsevol moment podrà disposar del càrrec.

876) b.- Incompatibilitats amb relació als càrrecs públics de representació política

877) La independència del sindicat respecte dels partits polítics exigeix una especial atenció a aquells afiliats o afiliades de la Confederació que ocupin responsabilitats en qualsevol nivell de les seves estructures i que tinguin, paral·lelament, en el lliure exercici de la seva militància política, responsabilitats públiques partidàries. La separació neta de funcions implica la impossibilitat d'ocupar responsabilitats en els secretariats i comissions executives, a qualsevol nivell, de les persones que exercixin funcions en una regidoria, en una alcaldia, al

Afegir després de morís: **“o fos revocat pels 2/3 dels components del màxim òrgan de direcció entre congressos”**.

Afegir després de ser elegit, **“pel màxim òrgan de direcció entre congressos, Consell o Comissió Executiva en el supòsit de no existir Consell”** continua “en l'organisme...”

Article 32

Substituir: “...alliberat o alliberada dels seus càrrecs...” per **“quedar exonerat o exonerada dels seus càrrecs”**.

Parlament autonòmic, a les Corts, al Senat, al Parlament Europeu.

Afegir una “i” entre “al Senat” “al Parlament Europeu”

878) c.- Incompatibilitats amb relació als partits i organitzacions polítiques

879) En cap moment, i en particular en la fase de candidatura a les funcions esmentades en l'apartat anterior, es pot utilitzar la pertinença al sindicat ni la responsabilitat que s'hi tingui.

880) Així mateix, és incompatible tenir responsabilitats executives en un secretariat o una comissió executiva i exercir responsabilitats de rang equivalent en organitzacions polítiques.

881) d.- Incompatibilitats funcionals

882) És incompatible ser membre d'un òrgan de direcció de l'estructura sindical de la CS de la CONC amb l'exercici de responsabilitats de gerència i/o alta direcció en qualsevol tipus de societats mercantils amb afany de lucre, llevat de les vinculades al Sindicat.

883) e.- Incompatibilitats internes

884) És incompatible assumir responsabilitats a escala de Secretariat en més d'un organisme, excepte quan en un segon organisme la presència sigui com a vocal sense responsabilitat executiva concreta.

Afegir després de Secretariat “**o de responsabilitat Executiva**”.

885) A partir d'aquests Estatuts, la responsabilitat en una secretaria concreta no es pot exercir durant més de dos mandats consecutius; excepcionalment, s'ampliarà a un tercer mandat.

Afegir després “...en una secretaria concreta...” “**o responsabilitat de l'executiva**”
Substituir “...no es pot exercir durant més de dos mandats consecutius; excepcionalment, s'ampliarà a un tercer mandat...” per “**no es podrà exercir durant més de dos mandats consecutius, prorrogables a un tercer**”.

886) La presència en els òrgans de direcció en funcions de representació queda limitada com a màxim a dos nivells amb relació als secretariats (una en funció de vocalia), tres nivells respecte a les comissions executives i quatre nivells respecte als consells, entenent se com a nivells la secció sindical de l'empresa, la unió local o unió de zona, la unió comarcal, la unió intercomarcal, el sindicat comarcal, el sindicat intercomarcal, la federació de

Afegir després de secretariats “**o de responsabilitat executiva**”.

Catalunya, la federació estatal, la CS de la CONC i la Confederació Sindical de les CCOO d'Espanya.

887) La pertinença als òrgans de direcció en l'àmbit de secretariat i/o comissió executiva en el cas de no haver-hi secretariat i/o en el supòsit d'exercir una responsabilitat concreta de la comissió executiva, i amb l'objectiu d'evitar la confusió de tasques internes i la independència funcional, serà incompatible amb la condició d'assalariat o assalariada per compte d'altre del sindicat en funcions tècniques, professionals, administratives i auxiliars. En els esmentats supòsits, per exercir les funcions de direcció s'haurà de sol·licitar l'excedència oportuna per a l'exercici de càrrec sindical.

888) La condició de sindicalista, és a dir, l'exercici de les tasques pròpies dels òrgans de direcció i de gestió en tot els seus nivells –més enllà de la possible situació d'aparença formal de relació laboral amb el sindicat derivada dels imperatius legals– comporta la incompatibilitat de ser elector o electora i elegible en les eleccions internes per escollir les persones que representen el conjunt d'assalariats i assalariades per compte del sindicat, a fi de ser al màxim estrictes i respectuosos amb els diferents àmbits funcionals del sindicat.

889) La verificació de les situacions d'incompatibilitat descrites i la proposta de resolució als òrgans de direcció competents de la situació d'incompatibilitat correspondrà a la Secretaria d'Organització Confederal de la CS de la CONC.

CAPÍTOL VII

890) V.- ÒRGANS DE GARANTIA I CONTROL

ÒRGANS DE GARANTIA I CONTROL

891) Article 33

Article 33

892) La Comissió de Garanties

893) El Congrés Nacional ha d'elegir mitjançant sufragi lliure i secret una Comissió de Garanties formada per cinc membres escollits entre els afiliats i les afiliades que no tinguin responsabilitats de direcció en l'àmbit de la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

- 894) Són funcions de la Comissió de Garanties:
- 895) - Conèixer els recursos interposats pels afiliats i les afiliades o organismes de la Confederació contra les decisions sancionadores.
- 896) - Conèixer els recursos interposats pels afiliats i les afiliades o organismes de la Confederació contra els acords o resolucions que violin els Estatuts de la CS de la CONC.
- 897) Qualsevol afiliat i afiliada o organisme del sindicat pot acudir a la Comissió de Garanties en aquests dos supòsits, i sempre que prèviament s'hagi esgotat el recurs davant l'organisme superior a aquell que hagi adoptat l'acord i aquest organisme l'hagués desestimat totalment o parcialment; o bé directament, quan es tracti d'acords adoptats pel Consell de la CS de la CONC.
- 898) El recurs pot interposar-se en el termini d'un mes a comptar des del dia següent al dia en el qual es va prendre l'acord o resolució contra el qual es recorre. Interposat el recurs, la Comissió de Garanties ha de resoldre, amb audiència prèvia de totes les parts afectades, en el termini màxim de dos mesos a comptar des de la data d'interposició del recurs. Els dies de còmput dels terminis són laborables i el mes d'agost és inhàbil a aquests efectes.
- 899) La Comissió de Garanties pot anul·lar qualsevol acord dels diferents organismes del sindicat, donant raó explícita de quins articles dels Estatuts vulnera l'acord anul·lat, i ho ha de comunicar a l'organisme amb la finalitat que sigui aquest mateix el que corregeixi l'acord.
- 900) Anualment la Comissió ha d'elaborar un informe sobre les seves actuacions i l'ha d'elevat al Consell de la CS de la CONC.
- 901) El balanç de la seva actuació s'ha de sotmetre al Congrés, que s'hi ha de pronunciar globalment. Ha d'elaborar una proposta de Reglament, que ha de ser aprovada pel Consell de la CS de la CONC, i ha d'elegir d'entre les persones que en són membres un president o presidenta i un secretari o secretària, i ho ha de comunicar a la Comissió Executiva de la CS de la CONC.

902) Article 34

Article 34

903) Congrés Nacional de Catalunya

904) El Congrés Nacional és l'òrgan suprem d'apel·lació en qualsevol mena de decisió, sanció o conflicte, amb independència del caràcter executiu que tinguin les decisions de la Comissió de Garanties.

905) Article 35

Article 35

906) La Comissió de Control Administratiu

907) Elegida pel Congrés Nacional de Catalunya, es compon de cinc membres, la funció dels quals és controlar el funcionament administratiu i les finances dels organismes i ens de l'estructura sindical, serveis i grup patrimonial en tots els seus nivells; les persones que en són membres no poden ocupar càrrecs directius en el nivell confederal.

908) La Comissió recopila i supervisa cada cop que es cregui necessari, i com a mínim cada any, els balanços, pressupostos i el compte d'ingressos i despeses, i elabora un informe relatiu a la gestió per a la qual ha estat nomenada, amb la finalitat de sotmetre ho tot al coneixement de la Comissió Executiva i posterior presentació al Congrés perquè ho aprovi. Per poder efectuar la seva funció de supervisió i control, cal que tots els organismes segueixin el pla comptable de la CS de la CONC. Per aquest motiu és imprescindible que es processin al Departament de Comptabilitat Integrada de la CS de la CONC tots els apunts comptables de totes les organitzacions per tal que, de manera mecanitzada i immediata, s'obtinguin els resums, balanços, etc. necessaris per a aquest control. Cada organisme ha de portar la comptabilitat segons les indicacions de la Secretaria de Recursos i Serveis de la CS de la CONC (comptabilitat, fitxes, etc.) en virtut del Pla general comptable i l'aplicació informàtica de la CS de la CONC.

909) La Comissió de Control Administratiu pot disposar –dins de la independència de cada ens– del Departament d'Auditoria Interna de la CS de la CONC, com a instrument tècnic de suport i col·laboració per a l'exercici de les tasques descrites.

910) En cas que en algun organisme de la CS de la CONC s'advertissin anomalies d'administració, la Comissió de Control ha d'elaborar un informe, que s'ha de presentar a la Comissió Executiva, propo-sant si cal la suspensió de les funcions financeres de l'organisme, així com els mecanismes d'admini-stració financera que calgui adoptar.

CAPÍTOL VIII

911) VI.- L'ACCIÓ SINDICAL

L'ACCIÓ SINDICAL

912) Article 36

Article 36

913) La iniciativa de l'acció sindical correspon a cada organització en el seu àmbit, especialment pel que fa als sindicats comarcals, que l'ha de dur a terme d'acord amb les orientacions generals de la Confederació a fi d'harmonitzar la seva acció amb la del conjunt de sindicats i afiliats i afiliades.

914) La vaga constitueix la principal forma d'acció sin-dical directa a mans dels treballadors i treballa-dores i el seu exercici és un dret inalienable, sota la seva única i exclusiva responsabilitat. Per això, la CS de la CONC rebutja qualsevol intent de limitació legislativa, sota qualsevol concepte, i hi contraposa el principi de l'autoregulació de la vaga per les organitzacions sindicals de classe. En conseqüència, les propostes d'accions de vaga que afectin els serveis públics o activitats relacionades amb la salut i la integritat de les persones han de ser, prèviament a la seva pro-clamació, valorades i discutides conjuntament per la secció sindical i/o el sindicat directament afec-tat amb la corresponent unió, en cas de tenir àmbit local, amb la Comissió Executiva i/o el Consell Nacional de la CS de la CONC, en els nivells comarcal o nacional, i en qualsevol cas amb els òrgans de la federació interessada. Quan la convocatòria de vaga afecti un centre de treball on conflueixin més d'una federació, se les informarà prèviament. Tot això amb la finalitat de decidir les modalitats i condicions de la vaga apropiades per defensar amb eficàcia els interes-sos dels treballadors afectats, assegurar la imprescindible solidaritat del conjunt de treballa-dors i treballadores i crear una relació més unità-ria entre aquests treballadors i treballadores i els usuaris i usuàries.

Substituir la Comissió Executiva per “**el Comitè Confederat**”

915) Article 37

Article 37

916) L'acció sindical té el seu lloc essencial en els centres de treball. El seu objectiu fonamental és la creació de les seccions sindicals, per mitjà de les quals lluitar per desenvolupar al màxim les llibertats sindicals, amb l'objectiu d'aconseguir una organització del treball més humanitzada i participativa, en què la treballadora o el treballador tinguin un paper protagonista i incideixin sobre la destinació de la seva feina. També és un objectiu el suport als comitès d'empresa i delegats i delegades unitaris, com a representants dels treballadors i les treballadores, respectant en tot moment la voluntat expressada per mitjà de les assemblees.

917) Article 38

Article 38

918) Els organismes sindicals en tots els seus nivells han de donar compte als òrgans superiors dels termes essencials de les reivindicacions i de les accions per desenvolupar per tal d'aconseguir una coordinació millor de l'activitat sindical en l'àmbit de la Confederació. En el pla nacional, correspon al Consell Nacional o a la Comissió Executiva determinar els continguts i les formes de l'acció sindical.

Substituir a la Comissió Executiva per "**al Comitè Confederal**"

919) Tots els organismes sindicals estan obligats a informar les federacions i els òrgans dirigents de la CS de la CONC sobre el contingut de les negociacions col·lectives, en el termini oportú previ a la firma del corresponent conveni, i potenciar la participació dels afiliats i les afiliades i treballadors i treballadores en tot el procés.

920) Article 39

Article 39

921) Fidels als principis de la solidaritat de classe, les Comissions Obreres han d'estudiar, en cada cas concret, les formes més eficaces de prestar ajut sindical i material als treballadors i les treballadores en lluita, tant mitjançant la divulgació de les seves reivindicacions i proposicions com mitjançant l'organització de l'ajuda solidària entre el conjunt de treballadors.

922) VII.- ADMINISTRACIÓ I FINANCES

**CAPÍTOL IX
ADMINISTRACIÓ I FINANCES**

923) Article 40

Article 40

- 924) Recursos econòmics, financers i patrimonials
- 925) Els recursos econòmics, financers i patrimonials de la CS de la CONC estan integrats per la suma de tots els recursos de qualsevol organisme sindical de la CS de la CONC i les societats en què aquesta participa.
- 926) Els recursos econòmics més importants són:
- 927) a.- La quota dels afiliats i afiliades.
- 928) b.- Les rendes dels béns i valors mobiliaris de la CS de la CONC i les societats en què participa.
- 929) c.- Les subvencions que puguin ser-li concedides, així com els ingressos procedents d'acords sindicals, inclosos els no dineraris derivats de les lleis i convenis en vigor.
- 930) d.- Els ingressos procedents de la venda de publicacions internes i de prestació de serveis.
- 931) e.- Les donacions i els llegats a favor de la CS de la CONC.
- 932) f.- Qualsevol altre recurs obtingut d'acord amb les disposicions legals i els preceptes estatutaris.
- 933) Tots els organismes integrats en la CS de la CONC tenen l'obligació de renovar el carnet i cotitzar de la manera i segons la quantia que estableixi el seu Congrés confederal i el Consell Nacional.
- 934) La recaptació de les quotes dels afiliats i les afiliades en l'àmbit de Catalunya és titularitat exclusiva de la CS de la CONC i s'ha de fer per mitjà de domiciliació bancària, descompte en nòmina i rebut, i a través de l'instrument tècnic que decideixin els seus òrgans de direcció.
- 935) La recaptació de la quota s'ha d'ingressar als comptes de la CS de la CONC i s'ha de distribuir entre els organismes de l'estructura sindical segons els acords congressuals.
- 936) En cap cas es poden retenir recursos derivats de la quota, o recaptar de manera diferent d'allò que determinin els òrgans de direcció competents.
- 937) Els recursos econòmics han de figurar a nom de la CS de la CONC, amb apoderament de la Secretaria General o persones en qui es delegui. Resta prohibit expressament dipositar aquests

recursos en un compte a títol personal o a nom de CCOO però sense l'apoderament.

938) Les entitats i els números de dipòsit on es dipositin els recursos econòmics de Comissions Obreres de Catalunya s'han de notificar per escrit a la Secretaria de Recursos i Serveis de la CS de la CONC.

939) La CS de la CONC pot desenvolupar iniciatives econòmiques de caràcter mercantil i activitats no lucratives coherents amb el seu projecte sindical. L'aprovació de les esmentades iniciatives correspon a la Comissió Executiva de la CS de la CONC.

Substituir a la Comissió Executiva per "**al Comitè Confederal**"

940) Les infraccions comeses en relació amb el que s'estableix en el present capítol tenen la consideració de greus o molt greus en els termes establerts en l'article 10 dels Estatuts, i d'acord amb la decisió de la Comissió Executiva de la CS de la CONC.

Substituir l'article 10 per l'**article 12**

941) Article 41

Article 41

942) Patrimoni de la CS de la CONC

943) a.- El patrimoni de la CS de la CONC integra tots els béns mobles i immobles, i valors mobiliaris del conjunt d'organismes de la CS de la CONC.

944) b.- La CS de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya respon de les obligacions concretes pels òrgans de direcció de les organitzacions de la seva estructura sindical, quan s'hagin fet de conformitat amb el que es preveu en els Estatuts o, si escau, amb autorització concreta dels òrgans de direcció confederals de la CS de la CONC.

945) c.- Quan qualsevol òrgan de la CS de la CONC es dissolgui o sigui suspès, els seus recursos econòmics s'han de transferir a la Confederació Sindical de la CONC.

946) Article 42

Article 42

947) Principis de l'activitat econòmica de la CS de la CONC

948) I.- PRINCIPIS D'ACTUACIÓ ECONÒMICA DE L'ESTRUCTURA SINDICAL

949) I.1.- La CS de la CONC configura una única personalitat jurídica en la qual s'enquadren totes les

organitzacions de l'estructura sindical descrites en l'article 1 d'aquests Estatuts.

950) En virtut d'això, sols hi ha una personalitat jurídica a tots els efectes legals. Així, la personalitat ha de ser única a tots els efectes següents: fiscals, de contractació laboral, en el nivell contractual, per a l'adquisició de béns mobles i immobles, contractes de crèdit, assegurances, etc.

Afegir nou paràgraf:

“Les federacions i les unions territorials són participants i, per tant, corresponsables de l'actuació de la CS de la CONC, així com de contribuir al seu funcionament amb la canalització de part de la quota que per acords dels òrgans de direcció correspongui i vetllant pel compliment en el seu àmbit respectiu”.

951) I.2.- Autonomia econòmica. Les federacions de nacionalitat, les unions territorials i els sindicats de ram són organitzacions destinatàries de la part de la quota que s'estableixi en els congressos, així com d'altres ingressos que derivin de la seva pròpia activitat i hagin estat acordats pels òrgans de direcció de la CS de la CONC.

952) En conseqüència, els esmentats organismes tenen autonomia econòmica i capacitat pressupostària plena dins del marc legal confederal definit.

Afegir a: ...marc legal confederal definit **per la personalitat jurídica de la CS de la CONC.**

953) I.3.- Proposta pressupostària. Les organitzacions esmentades i les restants, descrites en l'article 1, sempre que generin o rebin recursos econòmics, han de tenir la capacitat per fer propostes pressupostàries.

954) Les esmentades propostes pressupostàries s'han de canalitzar necessàriament a través dels pressupostos de les unions territorials –unions locals, unions de zona i delegacions territorials–, i de les federacions de nacionalitat –sindicats de ram i seccions sindicals d'empresa–, i s'integren en el pressupost integrat de la CS de la CONC i, als efectes de liquidació, en el balanç consolidat de la CS de la CONC.

955) II.- PRESSUPOST INTEGRAT I BALANÇ CONSOLIDAT DE LA CS DE LA CONC

956) Tots els organismes que componen l'estructura sin-

dical i els serveis (en totes les seves formes jurídiques) han d'elaborar anualment el pressupost econòmic per tal d'incloure'l al pressupost integrat de la CS de la CONC. Així mateix, han de comptabilitzar els moviments econòmics d'acord amb el Pla general comptable de la CS de la CONC, i confeccionar els corresponents balanços i comptes de resultats que s'han d'integrar en el Balanç consolidat del sindicat.

957) El pressupost i el balanç de tots els organismes indicats ha d'estar a disposició de la Secretaria de Recursos i Serveis confederal de la CS de la CONC, per a la seva integració temporal durant l'exercici i en tot moment per a la seva verificació per la Comissió de Control Administratiu i pel Departament d'Auditoria Interna.

958) L'incompliment injustificat d'aquestes obligacions ha de donar lloc a l'adopció de les mesures disciplinàries contingudes en aquests Estatuts.

959) III.- RESPONSABILITAT LEGAL EN LES ACTUACIONS ECONÒMIQUES

960) La responsabilitat legal de la CS de la CONC abraça les decisions adoptades pels òrgans de direcció competents i els seus apoderats, sempre que les seves decisions s'ajustin als acords confederals en matèria financera i patrimonial i a allò que es preveu en aquests Estatuts.

961) Les actuacions econòmiques fetes infringint el que es disposa en els Estatuts comporten la responsabilitat legal d'aquelles persones que han assumit les decisions sense ser competents per a això o sense haver estat prèviament autoritzades o apoderades per a aquest efecte.

962) Article 43

Article 43

963) Instruments de gestió confederals i registres de la CS de la CONC

964) 1.- Instruments de gestió confederal

965) El conjunt d'organitzacions, serveis, societats mercantils –fundacions, etc.– que pertanyen a la CS de la CONC assumeixen com a instruments de

gestió exclusius en la seva activitat econòmica els següents instruments confederals de la CS de la CONC o, si escau, aquells que els substitueixin en virtut de les decisions dels òrgans de direcció confederals (CS de la CONC).

- 966) a.- UAR-CONC. Òrgan tècnic encarregat de la recaptació de la quota.
- 967) b.- Pressupost integrat i Balanç consolidat de la CS de la CONC, en els termes descrits en l'apartat II de l'article 42.
- 968) c.- Consolidació comptable de totes les organitzacions de l'estructura sindical sota la titularitat legal de la CS de la CONC.
- 969) d.- Acord laboral per al personal assalariat (AL), Acord marc per a les dedicacions sindicals (AMAS) i tots els altres instruments per a la gestió dels recursos humans i la política laboral.
- 970) e.- Projecte informàtic de la CS de la CONC i l'instrument (DICONC) per a la seva gestió.
- 971) f.- Departament d'Auditoria Interna.

Suprimir: "i l'instrument (DICONC) per a la seva gestió".

Nou apartat: "**g.- USC –Unitat de Serveis Compartits– òrgan tècnic de gestió administrativa, comptable, de serveis comuns i manteniment i de serveis informàtics (DICONC)**".

972) I tots aquells que es creïn en virtut dels acords del Consell Nacional de la CS de la CONC.

973) 2.- Registres i publicitat

974) La Confederació Sindical de la CONC ha de disposar d'un registre en què figuri tota la documentació elaborada pel conjunt de l'estructura sindical i els serveis en les matèries següents:

- 975) a.- Registre de comptabilitat integrada amb el conjunt dels ingressos i despeses, així com el balanç de situació.
- 976) b.- Registre d'afiliats i afiliades.
- 977) c.- Registre de delegats i delegades de personal i membres de comitès d'empresa.
- 978) d.- Registre de persones que tenen càrrecs de responsabilitat sindical.
- 979) e.- Registres d'apoderaments.
- 980) f.- Etc.

981) I tots aquells que decideixin els òrgans de direcció confederals (CS de la CONC).

982) El Consell Nacional ha d'aprovar el reglament que reguli l'accés dels afiliats i les afiliades al registre de documentació, al registre de comptabilitat, al registre d'afiliats i afiliades i altres registres dins del marc legal establert per la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

983) Els esmentats registres només poden ser emprats amb finalitats internes, pròpies del sindicat, i queda prohibit utilitzar-los amb finalitats externes, sempre que no hi hagi una decisió aprovatòria dels òrgans de direcció de la CS de la CONC, dins del compliment de l'esmentada llei.

984) La CS de la CONC i totes les organitzacions han d'informar, periòdicament, amb la màxima difusió, dels seus pressupostos i comptes anuals, de manera sintetitzada i comprensible, mitjançant els seus òrgans de difusió.

985) Els esmentats registres han de ser mantinguts i gestionats per les secretaries de recursos i serveis i d'organització en l'àmbit confederal de la CS de la CONC.

986) D'acord amb el que s'estableix en el segon paràgraf de l'article 2 d'aquests Estatuts, els instruments confederals de gestió i registres de la CS de la CONC s'han d'articular amb els que estableixi la Confederació Sindical de CCOO d'Espanya, en els termes que s'acordin mútuament.

Substituir article 2 per l'**article 4**

CAPÍTOL X

987) VIII.-DISSOLUCIÓ DE LA CS DE LA CONC

DISSOLUCIÓ DE LA CS DE LA CONC

988) Article 44

Article 44

989) Per acord de les quatre cinquenes parts dels vots dels seus afiliats i afiliades, la CS de la CONC pot dissoldre's. En l'acord que motivi la seva dissolució s'han d'establir les formes de dissolució del seu patrimoni. Tot això s'ha de fer mitjançant un congrés extraordinari convocat exclusivament a aquest efecte.

CAPÍTOL XI

990) IX.-REVISIÓ DELS ESTATUTS

REVISIÓ DELS ESTATUTS

991) Article 45

Article 45

992) El Congrés Nacional és l'únic òrgan facultat per realitzar qualsevol modificació total o parcial dels presents Estatuts. Les votacions per dur la a terme s'efectuaran per majoria simple, excepte per als articles 1, 2 i 3, que requeriran el vot favorable dels 4/5 dels congressistes i les congressistes.

Substituir articles 1, 2 i 3 per **art. 1, 2, 3, 4 i 5**

993) Els presents Estatuts tenen validesa superior a qualsevol altres en cas d'interpretació o enunciat diferent.

CAPÍTOL XII

994) X.- DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIONS FINALS

995) Article 46

Article 46

996) Primera. Queden derogades i sense vigència, a partir de l'aprovació dels presents Estatuts, totes les normes, els acords i reglaments que s'hi oposin, i de manera especial tots aquells estatuts i normes que els desenvolupin, aprovats i/o registrats oficialment per qualsevol dels organismes que componen l'estructura sindical de la CS de la CONC, tal com es defineix en els presents Estatuts.

997) Segona. Aquests Estatuts i totes les modificacions que els afecten s'han de registrar de conformitat amb el que preveu la Llei orgànica de llibertat sindical, i aquests Estatuts es consideren com els únics aplicables, en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, a la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i a tots els organismes que componen la seva estructura sindical.

CAPÍTOL XIII

998) XI.- DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

999) Article 47

Article 47

1000) L'apartat d'incompatibilitats (art. 31) entra en vigor a partir de la realització del 6è Congrés, si bé, amb relació a les incompatibilitats internes, afectarà també el seu procés congressual amb independència de la data de realització dels congressos dels diversos organismes que componen l'estructura sindical.

Substituir article 31 per l'**article 32**

Barcelona, 1 d'abril de 2004

Article 48

La relativa a la denominació de les federacions

1.- Sobre la denominació de les federacions. Es proposa una disposició transitòria que digui:

“La relació d’organitzacions federatives de ram (art. 16) pot ser modificada pel Consell Nacional de la CS de la CONC, en funció de les fusions o reestructuracions federatives que s’acordin en els òrgans corresponents.”

Article 49

Una nova disposició transitòria en relació amb les possibles fusions territorials:

2. - “La relació d’organitzacions territorials (art. 17) pot ser modificada pel Consell Nacional de la CONC, en funció de les fusions o reestructuracions territorials que s’acordin en els òrgans corresponents.”

Article 50

Nova disposició transitòria en relació al SME-CCOO:

3.- “El Consell Nacional de la CONC, en funció de la ubicació del SME-CCOO en l’estructura federativa sorgida del procés congressual de la CONC, ha de modificar l’últim paràgraf de l’article 16.”

Article 51

Nova disposició transitòria en relació amb el logotip.

El Consell Nacional aprovarà durant el pròxim mandat el logotip i els símbols identificatius de la CS de la CONC i de les organitzacions confederades. La seva aprovació requerirà dels 4/5 de vots favorables dels seus components. La identificació de la CS de la CONC, de les organitzacions confederades i dels ens vinculats es realitzarà amb el logotip i símbol identificatiu aprovat.

Article 52

Nova disposició transitòria en relació amb el TRADE.

El Consell Nacional modificarà l’article 16 d’aquests Estatuts d’acord amb el resultat del debat que sobre la ubicació de TRADE en el si de la CS de la CONC es produeixi en el pròxim mandat.





**comissió obrera
nacional de catalunya**