

**DOCUMENT DE PONÈNCIES  
APROVAT AL  
SEGON CONGRÉS  
FSC-CCOO**



GUIÓ DE LES PONÈNCIES:

## **I. UNA SOCIETAT EN CRISI ECONÒMICA I DE MODEL SOCIAL. EL SINDICAT COM A RESPOSTA ORGANITZADA**

- 1. CRISI ECONÒMICA I SERVEIS A LA CIUTADANIA
  - 1.1. SITUACIÓ ECONÒMICA I SOCIAL
  - 1.2. REPERCUSSIONS DE LA CRISI AL SECTOR SERVEIS
  - 1.3. REPERCUSSIONS ALS SERVEIS PÚBLICS
  - 1.4. LA DEFENSA DE LES LLIBERTATS I ELS DRETS SINDICALS
- 2. EL SINDICAT DAVANT ELS CANVIS POLÍTIQS I SOCIALS
  - 2.1. CONFRONTACIÓ DE MODELS DE SOCIETAT
    - 2.1.2. CANVI DE MODEL PRODUCTIU I CREIXEMENT SOSTENIBLE
    - 2.1.3. LES POLÍTIQUES DE RETALLADES A CATALUNYA I ESPANYA
  - 2.2. DEFENSA DEL MODEL DE L'ESTAT DEL BENESTAR
  - 2.3. LES LEGITIMITATS DEMOCRÀTIQUES ENFRONT DELS MERCATS
  - 2.4. EL VALOR DE LA UNITAT D'ACCIÓ I LES ALIANCES SOCIALS
- 3. EL SINDICAT COM A EINA NECESSÀRIA I ÚTIL
  - 3.1. SINDICAT FERMENT DE VIRTUTS I VALORS CÍVICS
  - 3.2. LA DEFENSA DELS LLOCS I LES CONDICIONS DE TREBALL
  - 3.3. LA DEFENSA DELS DRETS COM A CIUTADANS

## **II L'ACCIÓ SINDICAL AL SERVEI DE L'OCUPACIÓ, ELS DRETS, LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LES CONDICIONS DE TREBALL**

- 4.1. ACCIÓ SINDICAL DE PROXIMITAT
- 4.2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA
  - 4.2.1. ELS CONVENIS SECTORIALS COM A GARANTIA DELS DRETS COL·LECTIUS MÍNIMS
  - 4.2.2. ELS CONVENIS D'EMPRESA. EVITAR LADISGREGACIÓ I EL DÚMPING SOCIAL
- 4.3. ELS IMPACTES DE LA GESTIÓ DE LA CRISI EN L'OCUPACIÓ, ELS SALARIS I LES CONDICIONS DE TREBALL.
  - 4.3.1. POLÍTIQUES SALARIALS
  - 4.3.2. L'OCUPACIÓ I LA CONTRACTACIÓ
  - 4.3.3. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL
  - 4.3.4. INTERVENCIÓ SINDICAL DAVANT LES EXTERNALITZACIONS
  - 4.3.5. RESPONSABILITAT SOCIAL A LES EMPRESES
- 4.4. ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA
  - 4.4.1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT
    - 4.4.1.1. IGUALTAT DE GÈNERE
    - 4.4.1.2. POLÍTIQUES CONTRA LA DISCRIMINACIÓ
  - 4.4.2. SALUT LABORAL I SOSTENIBILITAT
  - 4.4.3. FORMACIÓ CONTINUA
  - 4.4.4. DRETS SINDICALS
  - 4.4.5. COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT

## **III. UN MODEL ORGANITZATIU EFICIENT, AUSTER, PARTICIPATIU, ARRELAT AL CENTRE DE TREBALL, QUE ORGANITZA LA DIVERSITAT**

- 5.1. L'ADAPTACIÓ D'UN PROJECTE CONSOLIDAT
- 5.2. LÍNIES PRIORITÀRIES D'ACTUACIÓ PER AL PROPER MANDAT
  - 5.2.1. AUGMENTAR I FIDELITZAR L'AFILIACIÓ, POTENCIANT-HI LA PARTICIPACIÓ I LA VINCULACIÓ AL SINDICAT
  - 5.2.2. AFAVORIR EL SINDICALISME DE PROXIMITAT
  - 5.2.3. AUSTERITAT EN LA GESTIÓ DELS RECURSOS SINDICALS, POTENCIANT LA MILITÀNCIA I EL RESPECTE AL MEDI NATURAL
  - 5.2.4. ENFORTIR LA NOSTRA LEGITIMITAT EN LES ELECCIONS SINDICALS
  - 5.2.5. AFAVORIR LA TRANSVERSALITAT I LA COL·LABORACIÓ ENTRE ESTRUCTURES, COM A FACTOR D'EFICIÈNCIA.
  - 5.2.6. POTENCIAR LA RENOVACIÓ GENERACIONAL EN TOTS ELS ÀMBITS
  - 5.2.7. REDIMENSIONAR L'ESTRUCTURA FEDERATIVA
  - 5.2.8. RACIONALITZAR ELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ I LA SEVA COMPOSICIÓ
    - 5.2.8.1. DIMENSIÓ DELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ
    - 5.2.8.2. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓ I DENOMINACIÓ DELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ I COORDINACIÓ
      - 5.2.8.2.1. DIRECCIÓ FEDERAL
      - 5.2.8.2.2. ESTRUCTURA TERRITORIAL
      - 5.2.8.2.3. ESTRUCTURA SECTORIAL
    - 5.2.9. REFORÇAR LA VISIÓ DE GÈNERE EN TOTES LES POLÍTIQUES INTERNES
    - 5.2.10. MILLORAR LA COMUNICACIÓ APROFITANT LES NOVES TECNOLOGIES
    - 5.2.11. GUANYAR QUALITAT EN EL FUNCIONAMENT INTERN I EN ELS SERVEIS



# I. UNA SOCIETAT EN CRISI ECONÒMICA I DE MODEL SOCIAL. EL SINDICAT COM A RESPOSTA ORGANITZADA

## 1. CRISI ECONÒMICA I SERVEIS A LA CIUTADANIA

El II congrés de la FSC es celebra en un context de crisi econòmica profunda i de la batalla per donar-li un tractament i una sortida que respecti les condicions i drets laborals i de ciutadania, i no una sortida que segueixi responnent principalment als interessos dels qui l'han provocat i n'estan dirigint la sortida.

El nostre Congrés s'emmarca i s'incardina en el conjunt d'actes que formen part dels processos congressuals confederals de la CONC a Catalunya i de CCOO d'Espanya i comparteix els seus anàlisis, diagnòstic i propostes d'acció global a nivell internacional, europeu, estatal i nacional, tant en l'àmbit socioeconòmic com en el sociopolític. I també solidaris en l'estratègia confederal de control de gestió, conflicte, negociació i concertació, tant de l'economia pública com en la privada.

Així doncs, el II Congrés de la FSC de CCOO de Catalunya és solidari amb el debat, la proposta i l'acció, obert socialment, amb voluntat de ser més propers a l'afiliació i al conjunt de treballadors i treballadores. El nostre objectiu es "COMBATRE LA RESIGNACIÓ I GUANYAR EL FUTUR", tot revitalitzant i concretant en els nostres àmbits d'actuació les propostes estratègiques de CCOO.

### 1.1. SITUACIÓ ECONÒMICA I SOCIAL

L'actual situació és d'una enorme complexitat, però cal reconèixer que l'actual crisi és diferent de les viscudes en dècades anteriors en el sentit que aquesta és multidimensional. Es donen alhora factors que permeten parlar de crisi econòmica, financera, social, ecològica, política i ètica.

El canvi d'orientació en el tractament de la crisi des de maig de 2010 ha afectat especialment els sectors sobre els que actuem i ens organitzem des de la nostra Federació i sobre el conjunt de la ciutadania.

Les conseqüències són la destrucció de teixit productiu, la destrucció massiva de llocs de treball (també a les administracions), la pèrdua de condicions laborals i salarials, les retallades i pèrdua parcial de la condició de serveis universals per als serveis públics bàsics i un atac directe al moviment sindical i al sindicalisme de classe que representem. Com a conseqüència de la crisi, i agreujat per les retallades, el consum s'ha deprimat i ha caigut la demanda interna, el crèdit continua sense fluir malgrat els ajuts a les entitats financeres i creix l'atur especialment en els col·lectius més desemparats, com ara joves, dones, gent gran...

El rescat financer europeu sobre la banca espanyola deixa clar que és la banca, i no el mercat de treball ni els serveis públics, la causa i l'origen de la crisi i de la situació en què ens trobem. Són els bancs i les grans fortunes els que han especulat, evadint impostos, rebent diners públics...

La resposta dels governs no pot ser més desafortunada: disminució de drets, increment de la inversió a la banca, reformes laborals a favor de les empreses i contra els treballadors. Les polítiques actuals desequilibren les relacions laborals entre empresaris i treballadors i empobreixen més i més a una part molt important de la ciutadania, mentre continuen abocant milers de milions d'euros per tapar el gran forat de la Banca.

Es pretén acabar amb la negociació col·lectiva amb les modificacions sobre el seu abast temporal, de continguts i rang legal, totes les mesures son preses unilateralment i de forma unilateral i autoritària, per uns governs incapaços de gestionar una situació de crisi o de problemes econòmics que fins ara no coneixien i que segueixen els dissenys de la "dictadura dels Mercats"...

Sabem que la sortida de la crisi no es resoldrà retallant drets laborals i socials sinó sanejant els balanços de bancs i caixes dels efectes de la bombolla immobiliària.

Cal una reforma fiscal en profunditat, basada en la lluita contra el frau i una tributació progressiva en funció de la renda, fent que pagui més qui més té. Cal perseguir el frau i l'evasió fiscal i que les rendes del capital tributin com les del treball, aplicant taxes amb l'objectiu d'assolir una redistribució més justa de la riquesa.



Ha d'arribar el crèdit a les empreses perquè tinguin el finançament necessari per produir, i s'ha d'incrementar la inversió pública per reactivar l'economia.

L'increment del preu dels carburants i del vestit i el calçat, que torna a reflectir la dependència energètica del nostre país, ha provocat una sèrie d'increments consecutius de l'IPC any darrera any i mes darrera mes. A Catalunya la situació s'agreuja amb un increment superior a l'IPC estatal. El manteniment de la inflació en un context de recessió econòmica perjudica especialment a les persones que tenen més dificultats econòmiques.

La reforma laboral del govern del PP, els increments de tarifes i les retallades i congelacions salarials agreugen encara més la situació de crisi i són inútils per incrementar la competitivitat del país.

### **1.2. REPERCUSSIONS DE LA CRISI AL SECTOR SERVEIS**

La crisi ha afectat de manera especial al sector serveis com a conseqüència de la baixada de l'activitat econòmica, i que repercuteix de forma directa en la destrucció de llocs de treball. Tot això queda reflectit en la gran quantitat d'expedients que s'estan presentant, tant de suspensió com d'extinció.

Les empreses es veuen obligades a reduir costos, i la forma més fàcil i estandarditzada de fer-ho és reduint les despeses de personal eliminant llocs de treball, o baixant les retribucions i condicions laborals dels seus treballadors (amb despenjament dels convenis pactats i modificacions de condicions).

Les Administracions Públiques, tant a l'Estat Espanyol com a Catalunya, han patit una important disminució d'ingressos degut a l'esclat de la bombolla immobiliària i a la caiguda espectacular de l'activitat econòmica.

Per resoldre les qüestions pressupostàries, els governs retallen les despeses de les Administracions tot reduint els serveis públics i les prestacions a la ciutadania. Les retallades de drets laborals i l'empitjorament de les condicions de treball dels empleats públics és un fet que s'està tornant habitual a la nostra societat.

S'atempta contra la ocupació, contra les condicions de vida i de treball dels treballadors i treballadores al servei de l'administració i els de la funció pública en

particular, cosa que suposa un deteriorament dels nostres serveis públics que tenen com a suport fonamental uns bons professionals que mantenen la qualitat d'aquests serveis.

### **1.3. REPERCUSSIONS ALS SERVEIS PÚBLICS**

Els ajustos laborals i socials que s'estan fent a Europa són injustos socialment, regressius laboralment i nascuts per satisfer uns mercats financers insaciabls que no han estat escollits de manera democràtica. El límit de dèficit públic fixat per Brussel·les empobreix progressivament la ciutadania, els treballadors i les treballadores, és a dir, els qui hem suportat i estem suportant realment les bases de l'Estat del Benestar. Aquest límit europeu del dèficit afebleix la qualitat dels serveis públics essencials com la sanitat, l'educació i l'atenció a les persones.

Les polítiques aplicades al nostre país els últims anys han suposat una degradació gradual dels serveis públics i de les polítiques socials. Aquesta realitat serveix de coartada per als programes de privatització al servei dels interessos de les grans corporacions transnacionals, del capital financer, i les seves doctrines neoliberals. La conseqüència més evident és la desigualtat creixent entre la ciutadania.

Ara que fa falta ampliar la participació i la intervenció dels recursos públics en la lluita contra la crisi, per a contrarestar la baixada del consum i la manca d'activitat econòmica, ens trobem amb una ferotge retallada de les despeses i una desinversió per part de l'Administració Pública.

### **1.4. LA DEFENSA DE LES LLIBERTATS I ELS DRETS SINDICALS**

Els governs s'agenollen davant els designis del capital financer: volen fer-nos creure que no hi ha alternatives, que aquesta és l'única manera de sortir de la crisi, que cal privatitzar els serveis públics, facilitar l'acomiadament, i que el millor és que cadascú negociï individualment les seves condicions laborals a les empreses.

Les lleis aprovades pels governs, sense diàleg ni negociació amb els interlocutors socials, són una peça





més de les polítiques d'ajustos que promouen les institucions europees per satisfer les demandes dels mercats financers que especulen amb el deute sobirà.

Les polítiques europees no busquen la millor sortida de la crisi sinó aprofitar-la per debilitar l'estat social i els drets dels treballadors i treballadores.

La situació actual fa que els ciutadans tinguin por: de perdre el seu lloc de treball i del creixent atur; de les dificultats per accedir a serveis bàsics com guarderies, educació, sanitat o serveis socials; del futur propi i dels seus fills i filles. Aquesta por es aprofitada per qüestionar llibertats i drets.

Els propietaris del capital i de les empreses aprofiten l'ocasió per modificar condicions substancials de treball a les seves empreses, abaixar les retribucions de les seves plantilles, i incrementar la jornada laboral unilateralment.

Així mateix, patronal i Govern estan totalment d'acord a pensar que ha arribat el moment d'actuar contra els sindicats, úniques organitzacions que poden opinar encara lliurement. Qüestionen la nostra utilitat, la nostra representativitat i escampen la idea que solament lluitem per nosaltres mateixos i no pels col·lectius a qui representem.

## 2. EL SINDICAT DAVANT ELS CANVIS POLÍTICS I SOCIALS

### 2.1. CONFRONTACIÓ DE MODELS DE SOCIETAT

En el fons de la qüestió la forma de fer front a la crisi és una discussió sobre els diferents models de societat. Un model de màxim acaparament de benefici i de contemplar els serveis socials de forma mercantil, enfront del model de creixement sostenible i de cohesió social tendent al repartiment de la riquesa generada socialment.

El Moviment Sindical de classe, europeu i internacional, i amb ells CCOO ha de plantar cara als canvis que els governs neoliberals i conservadors introdueixen a les relacions laborals i a les llibertats i drets. Aquests han estat la base del model social dels estats europeus. Els sindicats ens oposem a que, per pures raons de mercat, es trenquin i s'esmicolin els drets socials (del treball, del diàleg i la concertació, els drets a una vida digna, un habitatge saludable, a la salut i a la

vellesa amb pensions suficients).

Els sindicats, en la nostra acció sociopolítica, impulsem la política del diàleg i la concertació; la dels pactes socials que durant anys han estat l'eix, i la clau de l'èxit, de la política social a Europa.

### 2.1.1. ECONOMIA PRODUCTIVA VERSUS FINANCERA.

En aquests moments la sortida a la crisi planteja només receptes en què només hi perden les persones sense feina, les assalariades i els falsos autònoms en primera instància (sous, diners i futur) i els petits i mitjans empresaris i comerços en segona. Tot és al servei dels designis del gran capital financer especulatiu i de les grans corporacions transnacionals.

Possiblement en el context de crisi, on obrir camí de producció i de millorar feina és costerut, cal evocar l'esperit dels gran pactes socials de la postguerra mundial de 1945 per tirar endavant. El compromís entre classes és el que ha de fer possible recuperar l'economia productiva en la línia d'establir un **nou contracte social** a nivell europeu que reguli la relació i els guanys entre les empreses productives i els assalariats, autònoms i persones excloses del mercat laboral en la necessitat de guanys per tots i totes.

Reforma fiscal, combat del frau i de l'economia submergida. Cercar totes aquelles mesures que ajudin a evitar que la gent cometi accions fraudulentas en la liquidació de les seves obligacions pecuniàries envers el fons de tots (estat).

Reforma del sistema financer amb control i supervisió públiques. El model actual ha evidenciat grans mancances, especialment en el seu control. Tot i existir mesures establertes en l'estat democràtic, a l'hora de la veritat no es posen en pràctica pas totes elles i sempre apareix una nova "figura" de corrupció o evasió. Cal a més posar l'Impost Transaccions Financeres, que es troba a mancar, i que estigui controlat pels poders democràtics des del tots els nivells, en especial al que correspongui en l'estructura de la UE.

### 2.1.2. CANVI DE MODEL PRODUCTIU I CREIXEMENT SOSTENIBLE

El model de desenvolupament fonamentat en la mà



d'obra intensiva i barata és un model esgotat.

L'actual crisi financera l'ha provocat un període d'especulació urbanística sense precedents i una fugida massiva de capitals cap a l'economia i els productes financers especulatiu, els governs continuen apostant pel mateix model d'una forma irresponsable.

Necessitem apostar per un nou model de desenvolupament basat en els nous sectors productius, fent valer tecnologia i ciència com a factors bàsics de valor afegit a l'esfera productiva. Cal combatre la política d'externalització de riscos i reducció de costos basada en els costos laborals, aprofitant la tecnologia per reduir costos en despesa energètica i bens escassos.

El canvi de model i la sortida a la crisi i ha de ser també solidària amb les persones i el medi natural. No podem aspirar a tornar a viure en unes condicions depredadores del planeta ni de malgastar les potencialitats que ens ofereix la natura. Si en l'origen més llunyà de la crisi, segons els entesos, hi ha l'angoixa perquè s'acaba el petroli com a gran força motora actual de la humanitat (comença a ser escàs, creix la demanda, creixen els preus, ... i els bancs i grans grups financers diversifiquen i reorienten les inversions cap a els productes d'estalvi fàcils, ...), ara la sortida ha de fer-se establint austeritat en el consum de bens escassos i ha de ser solidària. Sobrietat solidària, és el que proposem. Que consumim moderadament uns bens escassos i que aquests es reparteixin entre tots.

Però desenvolupament sostenible i cohesionat és també el que compta amb un sector públic fort, eficient i de gestió transparent i de qualitat.

Aquestes propostes estan en contradicció amb el pensament i l'acció política que emana de les institucions de govern de la UE. El moviment sindical ha de fer propostes que canviïn el punt de vista dels governs i vegin que sense la voluntat positiva dels ciutadans no es pot sortir harmònicament de la crisi.

La sortida a la crisi serà diferent, no únicament per la diferència o confrontació de models, sinó per la correlació de forces que puguin expressar i fer valer la defensa d'un o de l'altre model.

### 2.1.3. LES POLÍTIQUES DE RETALLADES A CATALUNYA I ESPANYA.

El canvi de cicle polític que hem viscut ha provocat

la concentració més gran de poder institucional que mai havia tingut cap força política des del començament de la democràcia. El nou Govern, lluny de corregir les fracassades polítiques anteriors, ha optat per insistir-hi i aprofundir-hi. Mai un govern no ha fet tant ni en tan poc temps per acabar amb l'arquitectura social i laboral que entre tots vam assolir, amb el retorn de la democràcia en aquest país, i concretat en la Constitució Espanyola.

Insistir en aquestes polítiques és suïcida ja que l'absència d'activitat econòmica comporta que l'atur segueixi creixent, convertint-se en el primer problema del país.

Ja fa dos anys i mig que el moviment sindical va proposar un pacte per a l'ocupació, amb la participació dels poders públics, les organitzacions sindicals i empresarials, i les forces polítiques parlamentàries. Un pacte que tingués en compte la política fiscal, la reforma del sistema financer, la política de rendes, el control dels preus i la política industrial, i que combinés les mesures de flexibilitat interna a les empreses amb d'altres de destinades a la reactivació econòmica i al canvi de model productiu.

Ara ens trobem amb una nova reforma laboral, aprovada per mitjà d'un reial decret, sense negociació amb els interlocutors socials, que no respecta l'acord recent entre les organitzacions sindicals i empresarials, i que tant en la forma com en el fons pot ser inconstitucional.

Una reforma aplaudida pels empresaris i pels fòrums internacionals, que defensen les polítiques d'ajustament. Una reforma que interromp el dret del treball i el substitueix per una il·limitada arbitrietat empresarial.

Una reforma que facilita l'acomiadament, no redueix les modalitats de contractació, ans al contrari, les augmenta i les precaritza, introdueix discriminacions en l'accés a la feina i trenca l'equilibri de la negociació col·lectiva. Una reforma que per primera vegada a la història del nostre país, obre les portes a l'acomiadament a les administracions públiques.

L'única forma de sortir d'aquesta situació és potenciar la creació real de llocs de treball, el manteniment dels ja existents, i obtenir per tant una major cohesió social.



### 2.2. DEFENSA DEL MODEL DE L'ESTAT DEL BENESTAR

L'Estat del Benestar és la base del “nou contracte social” a nivell europeu que reconeix i impulsa la necessitat dels mecanismes de pacte i concertació com a pilars democràtics de la convivència i la cohesió socials que han de caracteritzar l'Estat social de les societats modernes.

El valor que sustenta l'Estat del Benestar és la solidaritat, el compromís de tots els treballadors i ciutadans entre ells. Cal millorar la solidaritat.

L'Estat del Benestar s'articula a través d'uns serveis públics de qualitat, universals i accessibles que atenen amb eficàcia les necessitats de la ciutadania, partint i donant-li cos al principi d'igualtat. Per això, la despesa social destinada a mantenir els serveis públics és la millor inversió que els governs poden fer per afavorir la sortida de la crisi.

La despesa del nostre país per mantenir l'Estat del Benestar està molt per sota de la mitjana europea. Segons dades de EUROSTAT a l'any 2009 la despesa social suposava a Espanya un 25% del PIB (a la Unió Europea era un 30,3%) tenint en compte, a més, que la taxa d'empleats públics del nostre país es troba per sota de la mitjana europea.

Els pressupostos de l'Estat i d'algunes comunitats autònomes suposen una dura retallada als serveis que ha de prestar l'Estat a la ciutadania als pilars de l'estat del benestar, com són la sanitat, l'educació i les polítiques socials. Aquests serveis públics no són gratuïts, es financen amb els nostres impostos, la majoria dels quals té origen en la classe treballadora, en les rendes del treball.

Defensem la gestió pública directa com la millor fórmula per a l'accés universal als serveis públics en condicions d'equitat a tota la ciutadania.

Les polítiques d'ajust redueixen les inversions públiques i provoquen un greu deteriorament dels serveis públics bàsics i repercuteixen en la qualitat de vida de tots i totes, però especialment en els sectors i col·lectius més vulnerables de la societat, obstaculitzen la recuperació econòmica i la generació d'ocupació.

El model actual a nivell econòmic de la nostra societat es posa en qüestió perquè permet una major acumulació de capitals i de negocis en les mans d'uns quants

privilegiats, que actuen de forma insolidària amb el conjunt de ciutadans.

El Govern pretén condemnar, d'una forma excessivament demagògica, als immigrants que viuen al nostre país negant-los el dret a la assistència sanitària, oblidant la gran aportació social i econòmica que han fet quan el nostre país els necessitava i no pensant en els efectes negatius en la salut pública que pot ocasionar a mig termini el fet de deixar un col·lectiu de persones sense assistència sanitària.

CCOO a Catalunya reclamem al govern una política de regulació i control de preus sobretot dels que afecten als serveis bàsics per garantir que la inflació no afecti en negatiu a la recuperació de l'economia i continuï perjudicant les persones amb menys recursos.

CCOO a Catalunya rebutja la política de retallades i privatitzacions dels governs del PP i de CIU perquè posa en perill la reactivació de l'economia, i posa més dificultats a les persones que estan patint la crisi, en especial les que tenen rendes més baixes.

### 2.3. LES LEGITIMITATS DEMOCRÀTIQUES ENFRONT DELS MERCATS

Una part important de la ciutadania no se sent representada pels seus polítics, la distància entre l'expressió del vot i la representació real de la opinió i necessitats del poble és cada cop més allunyada. La representació de les organitzacions i moviments socials és menyspreada per la majoria de polítics captius dels mercats i del capital.

Mentrestant el poble continua lluitant per unes millors condicions de vida, per uns serveis públics universals i de qualitat, per la igualtat entre les persones i per uns drets que ja considerem nostres.

Cal crear i mantenir plataformes unitàries com espais d'intercanvi i unitat d'acció i cercar i participar en nous espais de debat, on crear opinió, on discutir i parlar de tots els temes que com integrants de la nostra societat ens interessin i fer arribar les nostres conclusions a la resta de la ciutadania.

Hem d'implicar a la gent jove, amb una taxa altíssima d'atur que els hipoteca el seu futur, en són el nostre relleu i no serà fàcil per a ells lluitar en aquesta societat que ens envolta.

### 2.4. EL VALOR DE LA UNITAT D'ACCIÓ I LES ALIANCES SOCIALS

La constitució de diferents plataformes socials en defensa de l'estat del benestar i dels serveis públics són unes eines excel·lents per unir amplis col·lectius de la ciutadania i combatre les retallades de les polítiques públiques.

Com a sindicat que som, CCOO hem de lluitar per mantenir la pròpia identitat en defensa dels drets i la millora de les condicions laborals de tots i totes els treballadors i treballadores. La societat ha d'identificar-nos i diferenciar-nos de la resta d'entitats i organitzacions en les accions unitàries. La idea clau seria reforçar la unitat d'acció amb altres forces afins, sempre mantenint la pròpia identitat.

Cal construir amplis compromisos socials amb el conjunt dels treballadors (altres sindicats) i amb el conjunt de la ciutadania (altres organitzacions polítiques, socials, culturals, associacions...).

Com a organització amb història i experiència tenim un repte i a la vegada un compromís amb els moviments emergents (15 M, Indignats...). No podem actuar amb superioritat ni infravalorar-los; són l'expressió de la indignació de una gran part de la societat i el nostre objectiu ha de ser acompanyar-los envers la reacció, l'acció i la integració dins les organitzacions de classe.

El futur a curt termini ens brinda la oportunitat d'una lluita ideològica de fons, a la vegada que ens exigeix una implicació profunda en tots els temes socials que ens envolten, no sols en aspectes laborals i sindicals.

El Govern anuncia la seva voluntat d'eliminar o devaluar drets civils molt importants, com el dret de les dones a la interrupció de l'embaràs, el matrimoni homosexual o els drets de la immigració.

Hem d'unir-nos tots els moviments socials si volem evitar la ruptura del nostre model social de convivència. És el moment de tornar als arrels de l'esquerra; el moment de lluitar per la justícia social, adquirint compromisos seriosos en qüestions com combatre la fam o la misèria, l'atur o la precarietat; el moment de treballar per la supressió de les desigualtats i les injustícies.

### 3. EL SINDICAT COM A EINA NECESSÀRIA I ÚTIL

#### 3.1. SINDICAT FERMENT DE VIRTUTS I VALORS CÍVICS.

En el moment actual en que la societat viu travessada per moltes propostes ideològiques, la majoria de les quals pretenen que les persones perdin la seva capacitat crítica i de reacció cívica, el sindicat ha d'impulsar el retrobament dels valors clàssics en els que la humanitat ha expressat una manera molt sòlida de fer persones.

El sindicat ha de potenciar i fer realitat que les seves accions fomentin tot un seguit d'actituds i valors cívics: Ser ètics en les accions; apropament als treballadors i treballadores; solidaritat amb els més dèbils; sobrietat en el consum i sostenibilitat; treball constant; l'actitud dialogant i recerca de consens; la no violència; l'altruisme de treballar pels altres; i afrontar amb rigor i no defugir dels problemes complicats.

En el context de crisi i d'ofensiva contra els sindicats hem de ser capaços de donar respostes que donin un testimoni més clar de la nostra voluntat d'ajudar, de fer grup, de no desentendre'ns dels febles, d'estar amb les víctimes del sistema...

Igualment es converteix en una obligació ètica l'utilitzar eficientment i fer bon ús dels drets que com a representants dels treballadors i treballadores ens dona la llei, o els que hem obtingut a través de les millores en la negociació col·lectiva.

#### 3.2. LA DEFENSA DELS LLOCS I LES CONDICIONS DE TREBALL

La defensa dels llocs de treball, la millora de les condicions amb les que es treballa i la reclamació d'una participació autèntica a l'empresa són els punts en els que es sustenta el sindicalisme actual.

Defensar els llocs de treball és, en primer lloc, defensar el dret que totes les persones tenen al treball com ho regula ben clarament l'article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans. Cal no oblidar aquest





principi perquè és molt clar: dret al treball, condicions equitatives i satisfactòries, protecció contra l'atur, a igual salari igual treball, el sou ha d'assegurar un existència conforme a la dignitat humana, els treballadors poden fer sindicats. Igualment aquests drets es concreten dins la nostra Constitució Espanyola.

En moments de crisi econòmica profunda, l'acció de defensa dels llocs de treball s'ha fet més difícil. En les nostres actuacions intentem que la ferida sigui menor i que les ajudes compensatòries puguin assegurar un futur amb viabilitat. D'aquí la tenacitat amb que hem plantat cara als expedients de regulació agressius, reduint la pèrdua de llocs de treball, buscant compensacions altes pels afectats i mirant de que l'empresa pugui ser viable per no malmetre els llocs de treball que resten dempeus.

### **3.3. LA DEFENSA DELS DRETS COM A CIUTADANS**

Com que l'ideari imperant referma més la regla d'or del neoliberalisme, això és que per sortir de la crisi i crear ocupació cal reformar el mercat de treball, limitar la despesa pública i reformar les pensions, fem front oposant-nos des dels sindicats a aquesta màxima i al que se'n deriva a nivell econòmic i social.

Junt amb la defensa dels llocs de treball cal recordar els altres punts de la Declaració Universal del Drets Humans que afecten la nostra vida sindical: Art. 22. dret a la seguretat social; Art. 24. drets al descans i al lleure (vacances retribuïdes); Art. 25. dret a un nivell de vida digne.

En l'atac que s'articula per desmuntar l'estat del benestar, el sindicalisme ha d'estar en primera línia defensant el conjunt de drets dels ciutadans, a través de la seva acció sociopolítica complementària de l'acció sindical. Hem d'actuar coordinadament i complementàriament davant els problemes a l'empresa i centre de treball, i davant la pèrdua de drets com a ciutadans i ciutadanes. La lluita pels drets de ciutadania es també la defensa de la qualitat representativa i integradora de la democràcia.

### **3.4. LA NECESSITAT DE RESPOSTA ORGANITZADA, PROPERA I ÚTIL**

El sindicalisme, o el treball conjunt dels treballadors i assalariats, és l'única manera de respondre a aquesta acció corrosiva. És bàsic enfortir l'organització a partir de les empreses.

Especialment ara que el moviment sindical és atacat perquè constitueix una de les grans organitzacions, (encara que imperfecte), davant el poder de transnacionals, entitats financeres, governs i els pocs partits que poden governar. Els sindicats són, encara ara, una veu potent davant el sistema d'organitzacions que engloben els poderosos. Aquesta veu volen que calli, o que s'acomodi al seus designis. D'aquí l'ofensiva contra els sindicats que estem aguantant des de fa temps.

Els sindicats hem de ser una resposta organitzada. Per això hem d'adequar la nostra activitat al que és realment necessari en cada moment. Hem d'assolir una major participació en la nostra organització dels treballadors i treballadores, perquè no vegin al sindicat com una eina llunyana, oblidant que el sindicat som tots.

Cal doncs fer accions que retornin l'autèntic rostre del sindicat. A tall d'exemple, potser hem de donar més força a les seccions sindicals, limitar el mandat dels càrrecs, fer més assequibles les informacions del sindicat, entendre que les responsabilitats són un servei als altres, fer més formació als afiliats i afiliades, garantir una major participació.

## **II L'ACCIÓ SINDICAL AL SERVEI DE L'OCUPACIÓ, ELS DRETS, LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LES CONDICIONS DE TREBALL**

### **4.1. ACCIÓ SINDICAL DE PROXIMITAT**

L'acció sindical de la FSC ha de garantir al conjunt de la seva afiliació i dels seus representants a les empreses la nostra proximitat i la resolució dels seus conflictes, fent possible la identificació de les nostres propostes i reivindicacions amb les expectatives i aspiracions laborals i socials que sorgeixen als centres de treball i socialment



La proximitat quedarà garantida a través de les orientacions, l'assessorament i el suport continu de les nostres estructures territorials, sectorials, i secretaries federatives.

L'atenció a l'afiliació i al conjunt de la nostra representació ha de ser l'objectiu prioritari de l'acció sindical diària. La proximitat als centres de treball ens ha de donar les eines necessàries per fer les aportacions i propostes davant de qualsevol conflicte o negociació.

Amb aquests elements hem de ser l'eina eficaç en el seguiment dels conflictes i la resolució dels mateixos. La nostra presència als centres de treball serà en aquest nou mandat més imprescindible que mai per assolir els nostres objectius sindicals.

### **4.2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

#### **4.2.1. ELS CONVENIS SECTORIALS COM A GARANTIA DELS DRETS COL·LECTIUS MÍNIMS**

La reforma laboral situa el conveni sectorial en el seu punt de mira ja que és el garant de les condicions mínimes i l'expressió dels drets guanyats amb la força organitzada dels treballadors/es.

Per CCOO l'objectiu prioritari de l'acció sindical ha de ser el garantir la supervivència dels convenis sectorials, així com la seva integritat.

Caminem decididament cap els convenis autonòmics de Catalunya, promovent el model de negociació col·lectiva de proximitat com a garantia de respostes fidels a la realitat autonòmica. Defensant-los davant interessos estatals que no tenen res a veure amb la millora de les condicions de treball i que no garanteixen la reserva de millors condicions ja consolidades. Per fer-ho possible cal activar el procés de convergència dels convenis provincials.

Cal establir estratègies de negociació concretes, sector a sector, per garantir la homogeneïtat de condicions laborals i salarials a través d'aquests mecanismes, i com un límit que impedeixi el desmembrament en convenis d'empresa per sota de les condicions sectorials.

Un dels reptes sindicals més important el suposa la

eliminació de l'ultra-activitat a partir de l'any de la finalització de la seva vigència, que donarà lloc a estratègies patronals de no negociació per fer desaparèixer àmbits de convenis actualment vigents. Les nostres estratègies de negociació hauran d'adaptar-se a aquesta nova realitat legal.

#### **4.2.2. ELS CONVENIS D'EMPRESA. EVITAR LA DISGREGACIÓ I EL DÚMPING SOCIAL**

Les reformes legals imposen el model de conveni d'empresa sobre el sectorial. Per això, per a CCOO, la línia vermella en la negociació col·lectiva és no acceptar convenis d'empresa per sota de les condicions sectorials.

Per assolir aquest objectiu cal sindicalitzar la negociació en l'empresa potenciant que els actors de la negociació siguin prioritàriament les seccions sindicals per sobre dels òrgans de representació (comitès d'empresa, delegats de personal).

Els convenis d'empresa sols es poden implantar amb l'acceptació de la representació dels treballadors/es o sindicats presents a l'empresa. Cal enfortir la nostra representació per evitar negociacions que fragmentin les condicions laborals a la baixa.

És de vital importància assolir una forta implantació a les eleccions sindicals, doncs un dels objectius de les patronals serà afavorir representacions afins que els facilitin la signatura d'aquests convenis.

### **4.3. ELS IMPACTES DE LA GESTIÓ DE LA CRISI EN L'OCUPACIÓ, ELS SALARIS I LES CONDICIONS DE TREBALL.**

La darrera reforma laboral suposa una veritable destrucció del dret laboral que coneixíem fins el moment, al perdre el caràcter protector de cara a la gent treballadora. Ha donat una posició de més poder a les empreses en quant a la modificació de les condicions laborals i al despenjament o inaplicació dels convenis signats.

La crisi econòmica està servint d'excusa per desmantellar la negociació col·lectiva, i rebaixar condicions econòmiques i laborals del conjunt de la classe treba



lladora. La nostra posició negociadora es veu afeblida davant els xantatges de la part empresarial, amb les amenaces de desocupació i acomiadaments.

Donat que les eines legals han quedat limitades, cal recuperar la reivindicació i la mobilització necessàries. Contra aquestes dificultats que ens imposa la legalitat vigent, cal organització i capacitat de lluita. El sindicat ha de ser més participatiu que mai, i hem d'implicar realment als treballadors/es en aquesta acció sindical.

Aquesta capacitat de mobilització l'hem de combinar amb la capacitat de negociació realista allà on siguin realment necessaris els canvis transitoris que permetin la viabilitat de les empreses i el manteniment de l'ocupació, que ha de ser el nostre principal objectiu.

### 4.3.1 . POLÍTIQUES SALARIALS

Durant els darrers anys, amb la crisi econòmica com a coartada, s'està produint una involució de les condicions laborals de la classe treballadora. Abans de la unió monetària, cada estat de la Unió Europea utilitzava el mecanisme de la devaluació per justificar un augment de la competitivitat. Ara les devaluacions s'han traslladat exclusivament a l'àmbit dels salaris. La reforma laboral ha agreujat aquesta situació.

En aquest sentit la nostra prioritat ha de ser mantenir el poder adquisitiu dels treballadors i treballadores i cercar fórmules de recuperació de la pèrdua salarial patida en el període de crisi.

És evident que si no canvien les polítiques econòmiques que garanteixen una reactivació i una millora de l'activitat econòmica serà molt difícil aconseguir equiparar-nos en condicions salarials amb els països capdavanters de Europa. Aquests han de ser els nostres referents en matèria salarial.

Malgrat les dificultats que trobarem en el proper mandat, continuar la lluita per garantir salaris mínims en conveni superiors als 1000 euros mensuals, ha de ser una de les lluites sindicals prioritàries. Només amb salaris dignes, i garantint una mínima capacitat econòmica de la classe treballadora podrem contribuir a la sortida de l'estancament econòmic.

La negociació col·lectiva ha de concretar la negociació i participació en relació a tots els components del salari: productivitat, salari variable, complements,

carrera professional... De tal manera que es garanteixi l'objectivitat i no discriminació en la seva aplicació, així com permetre la participació dels treballadors en els beneficis empresarials.

### 4.3.2. L'OCUPACIÓ I LA CONTRACTACIÓ

La darrera reforma laboral comporta una degradació sistemàtica de les condicions contractuals i de l'estabilitat en l'ocupació. Aquesta eina legal ens dificulta extraordinàriament la nostra actuació sindical i la defensa dels drets del conjunt de les persones as-salariades.

Hem de continuar lluitant amb la premissa de garantir l'estabilitat en l'ocupació. Les nostres propostes a la negociació han d'anar dirigides al manteniment i la creació de llocs de treball, la recuperació i la millora de les polítiques d'ocupació.

Desenvolupar estratègies que facilitin dins la negociació col·lectiva el trencament de la dualitat del mercat de treball. Hem d'assolir més ocupació estable i de major qualitat, i defugir de l'ocupació temporal i precària. Justament el contrari del que provoca la darrera reforma laboral.

### 4.3.3. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

La llibertat que la reforma laboral dona a l'empresari (privat i públic) en matèria organitzativa, limitarà molt les nostres actuacions sindicals en el futur immediat.

La única manera de contrarestar aquesta situació serà a través de l'acció sindical i de la negociació col·lectiva. La capacitat d'intervenir, participar i fer propostes en l'organització del treball a les empreses dependrà de forma directa que el sindicat tingui força afiliativa i pes representatiu en els centres de treball.

Hem d'introduir a la negociació col·lectiva clàusules que clarifiquin l'organització al si de les empreses. La nostra aportació sindical no s'ha de limitar als drets de consulta i participació, sinó a una veritable negociació de l'organització interna del treball.

La reforma laboral ha obert un camp de negociació necessari i que no podem obviar sobre la flexibilitat de la jornada, on haurem de limitar el seu percentatge i participar en les condicions que regularan aquesta flexibilitat. Una negociació que ens ha de permetre

plantejar l'equilibri entre flexibilitat a l'empresa i respecte a la conciliació personal i familiar.

D'altra banda l'eliminació de les categories i la obligada regulació de grups professionals també hem d'abordar-la amb els mateixos criteris d'equilibri entre la capacitat d'exercir diferents funcions, la corresponent retribució de les funcions, i el reconeixement professional i de promoció.

### 4.3.4. INTERVENCIÓ SINDICAL DAVANT LES EXTERNALITZACIONS

Els processos d'externalització que es produeixen al món del treball suposen en tots els casos una degradació de les condicions de treball dels treballadors i treballadores afectats i de la qualitat dels serveis. Tot això seguit de la inevitable fragmentació del teixit productiu o dels serveis públics afectats.

Les conseqüències són ben visibles: empitjorament de les condicions laborals, empobriment dels treballadors i les treballadores, absència de formació, nul·la acció preventiva en matèria de salut laboral, desaparició de facto de la carrera professional o dels mecanismes de promoció.

Hem de reconduir a través de la negociació col·lectiva, aquesta onada externalitzadora que patim. En aquest sentit s'ha d'equiparar al personal de l'empresa d'origen amb el personal externalitzat. La igualtat de drets, deures i garanties serà l'objectiu principal.

L'acció sindical s'ha de centrar en dificultar els processos d'externalització, amb clàusules d'aprofitament dels recursos propis i amb l'exigència de qualitat dels serveis, qüestionant el major cost provocat per la facturació de l'IVA i el benefici empresarial afegit. Si l'externalització ja s'ha executat fent un seguiment acurat i potenciant la coordinació entre la representació de l'empresa principal i de l'empresa externalitzada o subcontractada.

### 4.3.5. RESPONSABILITAT SOCIAL A LES EMPRESES

Hem de recuperar el compromís de les nostres empreses i administracions cap a responsabilitats socials, criteris de transparència de les seves actuacions, participació sindical i respecte als drets laborals.

Aquesta és una eina sindical que hem de desenvolupar de manera activa, i ha de fer un salt qualitatiu de ser un possible aparador "moral" a un conjunt de mesures i compromisos efectius.

Hem d'assolir que els compromisos socials de les empreses també donin cobertura als treballadors /es autònoms, i empreses subcontractades.

## 4.4. ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

### 4.4.1. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

#### 4.4.1.1. IGUALTAT DE GÈNERE

Hem de reforçar les polítiques d'igualtat. La nostra acció sindical i la negociació col·lectiva s'han d'orientar cap a l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones, per impedir qualsevol tipus de discriminació i actuar amb mesures concretes sobre les condicions de treball.

Donar un impuls a la negociació dels plans d'igualtat a les empreses obligades per conveni o per la llei d'igualtat, i amb especial insistència a les administracions públiques. Sense obviar la necessitat de negociar mesures contra les discriminacions en totes les empreses.

Cal orientar prioritàriament les polítiques de gènere cap a l'acció sindical dels convenis i negociació col·lectiva, assessorament a delegats i delegades en l'implementació de les mesures i accions positives per evitar i eradicar les discriminacions de gènere.

Cal garantir la implicació de totes les estructures, amb la col·laboració de les secretaries de gènere i igualtat, en la transmissió de les propostes de mesures i guió de mínims per a la negociació de convenis i plans d'igualtat, i protocols per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.

#### 4.4.1.2. POLÍTIQUES CONTRA LA DISCRIMINACIÓ

Tanmateix cal impulsar polítiques per la igualtat de tracte i d'oportunitats, integradores de tots els col·lectius que pateixen discriminació (joves, persones amb discapacitats, immigrants, majors de 45





anys...), treballant les polítiques sindicals de forma transversal.

Cal vigilar especialment que no es negociïn situacions discriminatòries en els convenis i acords: situacions de doble escala salarial (personal antic – personal de nou ingrés) o de drets (personal fix – personal temporal).

### 4.4.2. SALUT LABORAL I SOSTENIBILITAT

Una de les repercussions més negatives d'aquesta crisi, és la disminució d'inversions en prevenció per part de les empreses. I això té una repercussió directa en la salut dels treballadors/es.

Durant els propers anys, hem de mantenir una línia de treball, coordinada i consensuada amb els territoris, sectors i secretaries, establint una prioritització per tal que es resolguin els conflictes de la millor manera i alhora facilitin i afavoreixin el desenvolupament preventiu a les empreses.

Hem d'aprofundir i millorar l'atenció, tant a l'afiliació com als delegats/des de prevenció, tant en tasques puntuals com en tasques sistematitzades o perllongades en el temps. Cal potenciar la participació mitjançant eines com plenaris o jornades de forma planificada, millorar la coordinació amb els responsables federatius i els delegats/des dels sindicats comarcals i intercomarcals, tot potenciant una xarxa participativa i activa de tot l'actiu sindical. L'assessorament és directe i proper a la nostra afiliació i als delegats/des de prevenció. El tractament d'assumptes individuals, l'assistència a Comitès de Seguretat i Salut, la preparació i revisió de documentació, la redacció de denúncies davant la ITSS i la seva defensa han de continuar sent actuacions consolidades, que requereixen un elevat nivell de resposta. Hem de mantenir la bona resposta i, cada vegada més, ampliar l'acció dins del nostre àmbit d'actuació.

Es necessària la creació de clàusules pels convenis que no només recullin la llei, sinó que la millorin, amb propostes adaptades als diferents convenis i sectors, de tal manera que s'ajustin més a les necessitats reals. Estratègies per treballar coordinadament, amb delegats/des, territoris, sectors, i secretaries. En especial, els riscos psicosocials com a estratègia de participació sindical en l'organització del treball.

La determinació a la reforma laboral d'unes condicions d'absentisme molt restrictives que poder ser motiu d'acomiadament, caldrà combatre-les introduint als convenis regulacions d'excepcions i majors garanties per evitar les conseqüències, tant pel que fa a l'ocupació com per garantir una correcta protecció de la salut. Les polítiques mediambientals constitueixen una matèria d'interès sindical i per tant es necessari abordar-les a la negociació col·lectiva amb l'objectiu de millorar les condicions de treballs i promoure una economia competitiva que afavoreixi l'ocupació de qualitat i garanteixi el respecte al medi ambient i el ús racional dels recursos naturals.

La participació dels treballadors i els seus representants en matèries de medi ambient en els centres de treball ha de servir per posar les bases que ens portin a un model productiu sostenible .

Cal acordar la implantació de sistemes de gestió ambiental en les empreses , abordar polítiques de mobilitat sostenible i segura en els desplaçaments als centres de treball.

Cal incorporar a la negociació col·lectiva els criteris de reubicació dels treballadors en els centres de treball més propers als seus domicilis; la realització de plans de desplaçament als centres de treball ; i incorporar la mobilitat "in itinere" i l'accessibilitat als centres de treball a lavaluació de riscos laborals.

### 4.4.3. FORMACIÓ CONTINUA

Els objectius de la formació pel proper mandat aniran encaminats cap a una major vinculació amb la negociació col·lectiva que és el marc natural per al desenvolupament d'iniciatives i mesures que condueixin a una major qualificació de les persones treballadores.

La negociació col·lectiva ha de ser un factor clau per impulsar la formació, facilitar l'accés a la mateixa, millorar la seva qualitat, vincular les qualificacions professionals amb els sistemes de classificació i promoció professional, promoure el reconeixement i acreditació de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral, millorar els contractes de formació i les pràctiques no laborals, i desenvolupar plans i comissions de formació que contribueixin a millorar la qualificació dels treballadors i treballadores.

Els convenis col·lectius sectorials s'han de centrar en la concreció de les classificacions professionals, afavorint i regulant la promoció professional tant vertical com horitzontal.

Els convenis d'empresa han d'adequar les classificacions professionals a la seva realitat, amb una major concreció dels mecanismes de promoció i accés als llocs de treball, vetllant per l'objectivitat, transparència, idoneïtat i accés a aquests processos.

La formació ha de ser una eina d'apropament als treballadors i treballadores, que pot facilitar l'afiliació, l'entrada als centres de treball i uns millors resultats a les eleccions sindicals.

#### 4.4.4. DRETS SINDICALS

Davant la situació de qüestionament del paper dels sindicats i de l'ofensiva de retallades contra els drets sindicals, cal més que mai enfortir l'organització del sindicat al sí de les empreses.

La negociació col·lectiva és la font generadora d'aquests drets i de les seves millores. Hem de treballar per incrementar i millorar els crèdits horaris i la seva utilització, al temps que obtenir els mitjans necessaris per a l'acció sindical a l'empresa.

#### 4.4.5. COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT

Hem de potenciar i afavorir l'acció sindical en iniciatives de cooperació al desenvolupament, tant en el marc de l'empresa i centre de treball, com en el d'implantació internacional de les empreses on som representats.

On sigui possible podem introduir a la negociació dels convenis elements que permetin treballar aquests elements de solidaritat i cooperació: drets d'informació i associació, recaptació voluntària del 0,7% dels salaris, aportacions de l'empresa a projectes, aportacions dels descomptes per vaga a projectes solidaris...

### III. UN MODEL ORGANITZATIU EFICIENT, AUSTER, PARTICIPATIU, ARRELAT AL CENTRE DE TREBALL, QUE ORGANITZA LA DIVERSITAT

#### 5.1. L'ADAPTACIÓ D'UN PROJECTE CONSOLIDAT

Fruit d'un profund procés de reflexió, en el marc del nostre 1r. Congrés federal a nivell de Catalunya vam aprovar, per un amplíssim consens, el model i les polítiques organitzatives que havien de regir la construcció del nou projecte federal, en aspectes tan importants com:

- eleccions sindicals
- afiliació
- desenvolupament territorial i sectorial
- foment de la cultura de la cooperació interna
- igualtat entre dones i homes
- polítiques comunicatives
- la formació sindical
- la gestió dels recursos
- polítiques pressupostàries

En l'actualitat, les línies bàsiques contingudes en la definició organitzativa del primer congrés es mantenen plenament vàlides i vigents en tot allò que aquests documents no modifiquin, per la qual cosa les prenem com a referència de cara al proper mandat, sense necessitat de tornar-les a reproduir íntegrament en aquests documents congressuals.

Malgrat això, s'hi incorpora un resum dels principals aspectes de l'estructuració federativa i dels òrgans de direcció federals, atès que són elements fonamentals i han de constar en els documents congressuals.

Els profunds canvis que s'estan produint en la nostra societat, amb una crisi econòmica ferotge, i l'intent desesperat dels grans poders econòmics, mediàtics i de la dreta més conservadora, de fer desaparèixer el sindicalisme de classe i les conseqüències internes que –per a CCOO– comporta aquesta nova realitat, ens obliguen a prendre mesures urgents per poder-hi fer front, amb l'objectiu de construir una organització més eficient, menys costosa, més basada en la militància i més adreçada a l'atenció als centres de



treball i a la nostra afiliació.

És per això que, a continuació, detallem les línies prioritàries d'actuació en l'àmbit organitzatiu per al proper mandat congressual, així com les propostes concretes a dur a terme.

### **5.2.LÍNIES PRIORITÀRIES D'ACTUACIÓ PER AL PROPER MANDAT**

#### **5.2.1.AUGMENTAR I FIDELITZAR L'AFILIACIÓ, POTENCIANT-HI LA PARTICIPACIÓ I LA VINCULACIÓ AL SINDICAT**

L'afiliació és la columna vertebral de la nostra organització i més en temps de crisi i de davallada dels nivells afiliatius. És la nostra primera prioritat, no només per garantir la nostra viabilitat, sinó també per afavorir la nostra independència.

Cal potenciar la constitució i la renovació de seccions sindicals en empreses i centres de treball, especialment aquelles amb més de 10 persones afiliades, com a organització bàsica de l'estructura federativa.

Apropar els recursos (humans, logístics, econòmics...) als centres de treball, amb l'objectiu de potenciar l'activitat i el suport a les nostres seccions sindicals.

Definir mecanismes estables de benvinguda a la nova afiliació, oferint-los informació bàsica dels serveis del sindicat, referències sindicals, etc.

Fomentar la realització periòdica d'assemblees d'afiliats/des i d'altres espais com a element de discussió, participació, presa de decisió i potenciació de l'afiliació.

Promoure accions amb l'afiliació en situació de desocupació que, sembla, s'anirà incrementant. Dispossem d'un volum important d'afiliació aturada que hem d'implicar en les nostres accions. Cal dissenyar accions contundents de denúncia pública de la seva situació.

Reforçar les campanyes de informació i les accions positives envers l'afiliació. També per als delegats/des no afiliats, cercant mecanismes de fidelització de la mateixa en el temps.

Reactivar el Pla formatiu bàsic de funcionament i dinamització de seccions sindicals, organitzat per la pròpia federació, així com la confecció d'un ma-

nual de funcionament orientatiu de les mateixes; en col·laboració amb l'escola de formació sindical .

#### **5.2.2. AFAVORIR EL SINDICALISME DE PROXIMITAT**

Una de les crítiques més importants que rebem els sindicats és l'allunyament de les estructures de direcció respecte dels centres de treball, afiliats, afiliades, treballadors i treballadores. És per això que cal endegar procediments per afavorir un sindicalisme de més proximitat.

En aquest sentit, és necessari reforçar la presència de l'actiu sindical en els centres de treball, potenciant el seguiment i el contacte directe amb seccions sindicals, delegats i delegades.

També cal afavorir el coneixement per part de delegats i delegades de les diferents estructures federatives, de les persones que en són responsables i de les seves funcions i competències.

#### **5.2.3. AUSTERITAT EN LA GESTIÓ DELS RECURSOS SINDICALS, POTENCIANT LA MILITÀNCIA I EL RESPECTE AL MEDI NATURAL**

La disminució d'ingressos que actualment pateix la nostra organització, fruit de la crisi econòmica i de l'incompliment de les administracions públiques dels seus compromisos, comporta actuar amb la màxima austeritat en la gestió dels recursos sindicals, prioritant-los, potenciant la militància i el compromís envers la nostra organització.

Mancomunar serveis amb la resta de l'estructura de la CONC

Aprofundir en la implantació de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació, així com de les videoconferències, per estalviar temps i desplaçaments Especialment en l'actualitat cal disminuir el consum de recursos, no només com a mesura d'estalvi sinó també de protecció del medi natural.

Donada la situació d'escassetat de mitjans en la que ens veiem abocats, cal augmentar el compromís dels afiliats i intentar que aquests participin més en la vida del sindicat.

Centralització de les compres, planificant-les i tem



poralitzant-les. Establir l'economia d'escala en tots els àmbits i aspectes de la gestió sindical.

Aprofundir en el desenvolupament de la carta financera, com a eina per optimitzar la gestió dels recursos econòmics i en l'aplicació del codi de drets sindicals. Avançar en la integració comptable de les seccions sindicals.

Cal aprofundir en la transparència en la nostra organització, per això continuant en la línia ja començada per la CONC, tota la informació comptable estarà a disposició de tots els nostres afiliats i afiliades, d'acord amb les normes disposades per la direcció financera de la CONC, i continuarà adjuntant al balanç de tancament de l'exercici la relació detallada de totes les despeses de personal.

Cal prioritzar els recursos cap a l'acció sindical, les eleccions sindicals, l'atenció als afiliats/des i delegats/des

### 5.2.4. ENFORTIR LA NOSTRA LEGITIMITAT EN LES ELECCIONS SINDICALS

És vital per a la nostra organització continuar sent la primera força sindical en el nostre àmbit i contribuir per ser-ho també en àmbits superiors. Cal potenciar la col·laboració entre estructures per ser més eficients en aquest objectiu.

Coreponsabilitat dels sectors al Barcelonès en l'impuls i actuació als processos d'EESS, especialment en els centres de treball de menys de 50 treballadors/es.

Establir mecanismes estables de benvinguda als nous delegats/des, ja sigui per centres de treball, mitjançant assemblees o d'altres sistemes, informant-los del funcionament del sindicat i dels recursos que tenen a la seva disposició.

Potenciar la col·laboració amb les unions comarcals i intercomarcals en la gestió dels processos electorals, especialment en l'extensió sindical i en la seva cobertura. Aquesta col·laboració ha de ser prioritària pel que fa a les empreses blanques, les petites i molt petites.

Elaborar una guia orientadora (tenint en compte el que determinen els nostres estatuts) per a les nostres seccions sindicals, per ajudar a resoldre els conflictes que sovint es generen a l'hora d'elaborar les llistes electorals

Iniciar un procés de reflexió per impulsar una modificació en profunditat de les eleccions sindicals, per adequar-les a les noves realitats productives i establir recursos.

### 5.2.5. AFAVORIR LA TRANSVERSALITAT I LA COL·LABORACIÓ ENTRE ESTRUCTURES, COM A FACTOR D'EFICIÈNCIA.

En temps difícils és imprescindible suma esforços i energies internes per poder donar resposta a les necessitats de la nostra organització, del nostre actiu sindical i del conjunt de treballadors i treballadores, potenciant la transversalitat i la col·laboració entre estructures.

Cal establir mecanismes de coordinació entre sectors i territoris, per afavorir-ne el coneixement de les diferents realitats, també per evitar buits o duplicitats en la cobertura que donem a seccions sindicals, òrgans de representació i afiliació en general.

Potenciar la polivalència sectorial i territorial dels quadres sindicals. L'assignació a un òrgan de direcció no és limitadora i caldrà destinar els recursos humans, en cada moment, allà on sigui necessari.

Millorar la transversalitat en la gestió mitjançant la realització periòdica de reunions dels plenaris de les diferents secretaries federals.

Cal afavorir la presa de decisions consensuades establint mecanismes deliberatius en la presa de decisions, evitant al màxim les decisions unipersonals.

Creació d'una agenda organitzativa federal, per millorar la gestió de les reunions i de les convocatòries d'accions i/o d'actes.

Desenvolupament de la figura del sindicalista i/o secció sindical de referència per donar cobertura a d'altres empreses dependents o més petites del voltant.

Propiciar la creació de seccions sindicals de grup d'empresa.

### 5.2.6. POTENCIAR LA RENOVACIÓ GENERACIONAL EN TOTS ELS ÀMBITS

És necessari i urgent prendre consciència de la necessitat d'incorporar afiliats/des joves en l'activitat quotidiana i en les responsabilitats del nostre sindicat, per assegurar la renovació generacional.





Afavorir la presència de persones joves en els òrgans de direcció de totes les estructures federatives.

Incorporar afiliació jove és una prioritat transversal de tota l'organització. Realització de campanyes específiques de captació d'afiliació jove.

### 5.2.7. REDIMENSIONAR L'ESTRUCTURA FEDERATIVA

Malgrat tenir un model d'estructuració federativa consolidat, és necessari avançar en la seva definició i concreció, per donar resposta a la realitat canviant i ser més eficaços en la gestió.

Tenint en compte que la nostra realitat territorial i sectorial és molt asimètrica i per tant caldrà adequar l'estructura corresponent a aquesta realitat, apostem per:

- Redefinir el model de sindicats territorials i de sectors, quan a estructura, funcions, recursos òptims i mínims, adaptant-los a la realitat econòmica i organitzativa de la CONC.
- Possibilitat d'elaborar-ne una relació de llocs de treball al respecte, que defineixi la dotació mínima i la dotació òptima de recursos humans que les diferents estructures federatives hauria de tenir, preferentment, amb un caràcter multisectorial i polivalent.
- Refermar els sectors com a instrument d'autoorganització de l'acció sindical i el seu paper en les eleccions sindicals.

### 5.2.8. RACIONALITZAR ELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ I LA SEVA COMPOSICIÓ

#### 5.2.8.1 DIMENSIÓ DELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ

Les circumstàncies actuals fan necessari reduir, racionalitzar i redimensionar els nostres òrgans de direcció, fent-los més pràctics i eficaços per poder derivar recursos cap a l'acció sindical i l'atenció a les prioritats sindicals, guanyant agilitat en la presa de decisions. Aquesta racionalització no ha d'afectar la pluralitat i diversitat dels òrgans, i ha de respectar els criteris de proporcionalitat i sensibilitat.

La seva conformació i dimensions no tenen perquè ser mimètiques, ja que cadascuna de les estructures (direcció Federal, Territoris i Sectors) tenen unes funcions diferents i complementàries.

Conseqüentment i d'acord amb el previst en les normes congressuals de la FSC estatal i a la proposta de documents congressuals de la CONC, com a criteri general procedirem a efectuar-hi les actuacions següents:

- La Comissió executiva federal tindrà un màxim de 15 membres.
  - El nom de membres dels òrgans de direcció i coordinació de les diferents estructures federatives territorials i sectorials així com les seccions sindicals no podrà ser superior al 50% de la Direcció Federal.
- En el cas de sectors que tinguin agrupacions sectorials específiques i constituïdes orgànicament, els coordinadores i coordinadores d'aquestes agrupacions, s'incorporaran a l'executiva. Aquells sectors que funcionin amb caràcter centralitzat, podran incorporar amb el caràcter d'executiva ampliada a un representant de cadascuna de les tres intercomarcals provincials, amb veu però sense vot.
- La resta d'estructures funcionals tindran un òrgan de coordinació amb un nombre màxim de components igual al nombre de membres electes, excloent les agrupacions sectorials, del seu òrgan superior.
  - En tots els casos, les escales abans esmentades podran incrementar-se un màxim del 10% per causes excepcionals degudament motivades.
  - Tots els membres de les Comissions executives han de tenir-hi responsabilitats i funcions específiques
- Pel que fa a les funcions de les diferents estructures organitzatives i funcionals de la FSC, així com dels seus òrgans de direcció i coordinació, es manté vigent tot el que recullen els documents del primer congrés federal, i per tant no cal repetir-los en aquest document.

#### 5.2.8.2. ESTRUCTURA, COMPOSICIÓ I DENOMINACIÓ DELS ÒRGANS DE DIRECCIÓ I COORDINACIÓ

##### 5.2.8.2.1. DIRECCIÓ FEDERAL



### El Consell Federal

El Consell Federal és el màxim Òrgan de direcció i participació de la Federació entre congressos.

*Composició:*

El Consell Federal estarà compost per:

- El Secretari/a general
- El Comitè Federal
- Un total de 85 persones amb la següent distribució:
  - 15 persones elegides pel ple del congrés
  - 10 persones, una per cadascuna de les seccions sindicals de més afiliació
  - 30 persones elegides per les organitzacions territorials en proporció a les seves cotitzacions
  - 30 persones elegides per les organitzacions sectorials en proporció a les seves cotitzacions

El Consell Federal serà convocat pel Comitè Federal, almenys 2 cops l'any de forma ordinària i de manera extraordinària quan així ho sol·liciti un terç dels seus membres.

### El Comitè Federal

És l'òrgan de direcció política per a la coordinació federal i participa en l'elaboració de propostes de política sindical i organitzativa de caràcter estratègic i representa per excel·lència, la voluntat de direcció col·lectiva que caracteritza la Federació.

El Comitè Federal ha de jugar un paper central en la direcció de la federació com a màxima expressió de l'articulació de la federalitat, conjugant el seu paper com a òrgan de direcció i lloc d'expressió de la diversitat federal, partint de la idea que la política federal no és la suma de diferents polítiques sindicals sectorials i territorials, sinó que és elaborada de forma col·lectiva, participativa, àmplia i democràtica, que les organitzacions i estructures federals desenvolupen i apliquen de forma adequada a les diferents realitats existents.

Prepararà les reunions del Consell Federal i mantindrà una periodicitat de, com a mínim, cada dos mesos en les seves reunions. També podrà ser convocat de manera extraordinària quan així ho sol·liciti un terç dels seus membres.

Realitzarà anualment un debat monogràfic per analitzar la situació general de la Federació, el compliment dels objectius marcats, la fixació dels objectius per al següent exercici, i l'avaluació de l'executiva.

*Composició.*

- El secretari o secretària general de la FSC-CCOO de Catalunya
- La Comissió Executiva Federal
- Els secretaris i secretaries generals dels sindicats comarcals i Intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya
- Els coordinadors i coordinadores dels Sectors federals constituïts

*Funcions i competències.*

- Per tal de garantir el seu funcionament regular, el Comitè Federal aprovarà un reglament de funcionament intern.
- Debatre i orientar la política d'acció sindical i organitzativa, així com el seu desenvolupament en els diferents àmbits sectorials de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Aprova a proposta de la comissió executiva la convocatòria de les conferències sectorials i de les SS intercentres d'àmbit superior a una Unió Comarcal o Intercomarcal.
- Debatre i, si escau, aprovar els informes i plans de treball que presentin les diferents organitzacions federals.
- L'elaboració del pressupost consolidat de la Federació.
- L'establiment i distribució dels recursos humans i financers.
- Aprovar la contractació de serveis si l'import supera el 20% del pressupost Federal.
- L'elaboració de les propostes concretes de reordenació sectorial, si s'escau.
- Nomenar i cessar el personal tècnic i administratiu de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Resoldre els expedients disciplinaris.
- Nomenar i cessar el personal tècnic i administratiu dels serveis de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Nomenar els membres del Consell Federal dels territoris no constituïts.
- Nomenar la representació de la FSC de Catalunya en els sectors, subsectors o agrupacions estatals quan aquests no estiguin constituïts a Catalunya.



□ Totes aquelles funcions que el Consell li delegui i les que la Comissió Executiva consideri per la seva implicació en totes les organitzacions integrades en la FSC-CCOO de Catalunya.

### **La Comissió Executiva Federal**

És l'òrgan de direcció sindical col·lectiva quotidiana de la FSC-CCOO de Catalunya. Aplicarà els acords presos en el congrés i presentarà propostes al comitè federal i al consell federal, aplicant-les un cop siguin aprovades.

*Estarà formada per:*

- El secretari o secretària general de la federació.
- Els membres escollits en el congrés en un nombre que és determinarà a proposta de la comissió electoral, amb els límits establerts en aquests documents.

Per tal de garantir la paritat de gènere en les persones que esculli el Congrés per a la configuració de la comissió executiva o el consell, la llista, o llistes en el seu cas, que hagin de ser votades pel Congrés inclouran la presència paritària de dones i homes.

A la primera reunió de la comissió executiva s'escollirà entre els seus membres, a proposta de la secretaria general, els responsables de les secretaries i la seva pròpia organització interna, que serà ratificada pel comitè federal.

La comissió executiva funcionarà de forma col·legiada amb reunions periòdiques, convocades pel secretari o secretaria general o bé per un terç dels seus membres.

Les reunions seran, com a mínim, un cop al mes.

### *Funcions i competències.*

- Portar a la pràctica les decisions adoptades pel Congrés, el Consell i el Comitè Federal.
- Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la FSC-CCOO de Catalunya, deliberant i prenent decisions sobre qüestions urgents entre les reunions del Comitè i del Consell Federal.
- Assegurar l'organització i funcionament de tots els serveis de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Coordinar les activitats del Comitè i el Consell Federal, de les secretaries i dels serveis tècnics de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Portar la responsabilitat de les publicacions oficials de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Proposa al Comitè Federal el Nomenament i

Cessament del personal tècnic i administratiu dels serveis de la FSC-CCOO de Catalunya.

- Proposa al Comitè Federal el nomenament dels representants institucionals de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Exercir i ostentar l'administració en el seu sentit més ampli (tant ordinària com extraordinària) dels béns i drets de la Federació.
- Conèixer la situació patrimonial i financera del conjunt de les estructures federal.
- Portar a la pràctica les decisions adoptades pel Congrés, el Consell i el Comitè Federal.
- Assegurar la direcció permanent de l'activitat de la FSC-CCOO de Catalunya, deliberant i prenent decisions sobre qüestions urgents entre les reunions del Comitè i del Consell Federal.
- Assegurar l'organització i funcionament de tots els serveis de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Coordinar les activitats del Comitè i el Consell Federal, de les secretaries i dels serveis tècnics de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Portar la responsabilitat de les publicacions oficials de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Proposa al Comitè Federal el Nomenament i CESSAMENT del personal tècnic i administratiu dels serveis de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Proposa al Comitè Federal el nomenament dels representants institucionals de la FSC-CCOO de Catalunya.
- Exercir i ostentar l'administració en el seu sentit més ampli (tant ordinària com extraordinària) dels béns i drets de la Federació.
- Conèixer la situació patrimonial i financera del conjunt de les estructures federal.

### **La Secretaria General de la Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC-CCOO de Catalunya)**

És qui representa legalment i pública a la FSC-CCOO de Catalunya.

Actua executant els acords del Consell, Comitè i Comissió Executiva federals seguint el principi de direcció i representació col·lectiva i té com a missió la de cohesionar i impulsar les funcions d'aquests òrgans.



Tindrà les facultats que la llei li atorga, com a representat legal i públic de la Federació.

Tindrà, per delegació, les facultats legals que expressament es recullen en els Estatuts de la Federació de serveis a la ciutadania de CCOO estatal i la CONC, i a través dels poders atorgats pels respectius secretaris generals regularà la forma d'exercir aquestes facultats.

Podrà delegar i revocar les funcions i facultats que se li reconeixen en les persones i òrgans competents de la FSC-CCOO de Catalunya.

En cas d'absència la Comissió Executiva Federal, col·legiadament assumirà les funcions reconegudes al secretari/secretaria general durant el període que duri l'absència.

Si entre congrés i congrés el secretari o secretaria general de la FSC-CCOO de Catalunya dimitís, o no pogués continuar exercint el càrrec per qualsevol motiu estatutari o reglamentari, es procedirà a una nova elecció per majoria absoluta en el Consell Federal.

El seu mandat serà fins al següent congrés ordinari o fins el congrés extraordinari convocat per l'elecció d'un secretari/secretaria general, si així ho decideix el Consell.

Presidirà les reunions de la Comissió Executiva, Comitè i Consell federals.

Presentarà l'informe al congrés federal, informes periòdics als Consell i Comitès Federals en nom de la Comissió Executiva Federal, si no s'adopta un altre acord per a les sessions concretes.

La persona que ocupi la Secretaria General de la FSC-CCOO de Catalunya no podrà ser elegit més de tres mandats consecutius.

### 5.2.8.2.2. ESTRUCTURA TERRITORIAL

El sindicat comarcal i/o intercomarcal és la representació de la federació en el territori i participa activament i directa en la direcció i coordinació de la federació. D'una federació que forma part del projecte de la FSC-CCOO estatal, però que també ho fa d'aquesta realitat que suposa la Confederació Sindical de Comissions Obreres de Catalunya (CONC).

Els sindicats comarcals i intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya, integren a totes les seccions sindicals d'empresa del seu àmbit territorial.

Els sindicats comarcals i intercomarcals tindran com a màxim els següents òrgans de direcció:

Un secretari/a general.

Una comissió executiva, com equip de direcció i treball, que realitzarà la gestió quotidiana

Un consell territorial com a òrgan de discussió política del seu àmbit, format per:

El secretari/a general

La comissió executiva

Un nombre de persones representatives de les seccions sindicals i la realitat sectorial del seu àmbit.

La seva composició màxima serà de 25 persones inclosa la secretaria general i l'Executiva.

Les reunions d'aquests òrgans tenen la mateixa periodificació, com a màxim, que l'Executiva federal i el Comitè Federal.

### 5.2.8.2.3. ESTRUCTURA SECTORIAL

#### Els sectors

Els sectors federals són estructures que agrupen i articulen l'organització dels treballadors i treballadores professionalment pertanyents a empreses, administracions i/o organismes del mateix

sector d'activitat relacionats amb activitats específiques, encara que hi hagi diverses meses de negociació.

La seva conformació té forma diversa i flexible, atén a les diferents realitats i necessitats. En termes d'utilitat per l'acció sindical i les polítiques d'extensió, la seva configuració pot ser asimètrica.

El funcionament de les estructures sectorials es regirà pels principis d'eficàcia en les seves actuacions, i per un millor aprofitament dels recursos sense que es repeteixin innecessàriament responsabilitats o òrgans ja presents en l'estructura orgànica corresponent.

Els sectors tenen l'àmbit de Catalunya, no s'estructuren territorialment en àmbits inferiors i la seva activitat en el territori es canalitza a través de les organitzacions territorials federals, amb les que mantindran una coordinació mútua.

Els sectors federals tindran com a màxim els següents òrgans de direcció:

Un coordinador/a.

Un òrgan de coordinació, com equip de direcció i treball, realitzarà la gestió quotidiana.





Un plenari Sectorial com a òrgan de discussió política del seu àmbit, format per:

- El Coordinador/a
- L'òrgan de coordinació
- Les persones que coordinen les agrupacions sectorials del seu àmbit.
- Un sindicalista de referència sectorial de cadascun dels tres sindicats intercomarcals de dimensió provincial
- Un nombre de persones representatives de les seccions sindicals en els territoris que reflecteixin la realitat sectorial en aquest.

La seva composició màxima serà de 25 persones.

Les reunions d'aquests òrgans tenen la mateixa periodificació, com a màxim, que l'Executiva federal i el Comitè Federal.

Las agrupacions sectorials

Són una estructura pròpia d'identificació, treball i acció sindical que desenvolupa les seves reivindicacions específiques. S'encarrega de l'estudi, negociació i acció sindical en un àmbit professional concret que per les seves característiques necessita una especial atenció, en contraposició del sindicalisme corporatiu. Organitzen els col·lectius professionals enquadrats dins un sector de la Federació que per les característiques pròpies de la seva negociació col·lectiva i de l'acció sindical quotidiana, fan necessària aquesta organització funcional específica.

La seva conformació és de forma diversa i flexible, atenent a les diferents realitats i necessitats. En termes d'utilitat per a l'acció sindical i les polítiques d'extensió la seva configuració pot ser asimètrica.

Tindran un coordinador/a i un equip de coordinació, subjecte als criteris recollits en el punt 2.8.1, i les seves reunions tindran una periodicitat bimestral.

### 5.2.9. REFORÇAR LA VISIÓ DE GÈNERE EN TOTES LES POLÍTIQUES INTERNES

D'acord amb els estatuts de la CONC que aposten clarament per les polítiques de igualtat i la defensa del valor de la igualtat com a tret identitari del nostre sindicat hauríem d'avançar decididament cap a la igualtat real entre els homes i les dones a l'intern del sindicat.

Es necessari potenciar la formació bàsica en matèria de gènere de totes les persones que formen part dels òrgans de direcció i de la resta d'estructura del conjunt de la nostra federació.

També cal potenciar el treball transversal en matèria de polítiques de gènere en el conjunt de l'estructura federativa, creant-ne la figura de la persona responsable de polítiques de gènere, en col·laboració amb la Secretaria de la Dona federal.

### 5.2.10. MILLORAR LA COMUNICACIÓ APROFITANT LES NOVES TECNOLOGIES

En una societat cada vegada més influenciada pels mitjans de comunicació i la implantació de les noves tecnologies, hem d'estar en un procés continu d'adaptació a les noves realitats comunicatives, com a suport i instrument de l'actuació sindical, sense oblidar els col·lectius amb més dificultat per adaptar-se als canvis tecnològics.

Amb l'aprovació en aquest mandat del Manual d'imatge i comunicació, vam complimentar el disseny de les polítiques comunicatives aprovades en el primer congrés federal. Ara cal fer possible el seu major desenvolupament i implantació.

Avançar en la comunicació interna comporta necessàriament una millora dels instruments organitzatius, major implantació sindical, més coneixement de la realitat orgànica i una major implementació dels criteris ja establerts, incidint, encara més, en aspectes operatius però no menys importants per a la nostra base afiliativa i organitzativa:

- Evitar duplicitats en la tramesa de correus electrònics i comunicats i una millora en la racionalització de la informació a trametre tal com s'indica també en el Pla Estratègic de Comunicació de la CONC.
- Reforçar la idea de síntesis i claredat en tots aquells documents i informacions que el conjunt de l'organització elabora i transmet.
- Enfortir el paper dels sindicalistes i les sindicalistes com les millors eines comunicatives en els centres de treball i empreses.

Les pàgines webs han de ser d'utilitat per l'organització, per l'acció sindical i per l'afiliació. És per això que en el marc de reestructuracions de la CONC caldrà re



forçar aquells aspectes que els usuaris de les webs ens indiquen: formació, consultes legals sindicals i de convenis, assessorament i serveis, millora en l'accés al contingut, sense menystenir les eines de comunicació que hem desenvolupat amb força (publicacions digitals).

Cal generar opinió utilitzant les noves tecnologies, pel que és necessari implementar una forta xarxa de ciberactivistes, de sindicalistes compromesos i compromeses, més que anar obrint perfils amb marca, així com crear la figura del director o responsables de xarxes socials (membre de la Secretaria de comunicació) per gestionar-ho, en coordinació estreta amb la CONC.

Finalment, incidir que la gestió de la comunicació passa, necessàriament, per enfortir la relació en xarxa de les diferents estructures organitzatives i orgàniques, així com mancomunar el màxim de recursos tècnics amb la CONC. Sempre ha estat important, però en aquest període encara més, evitar actuacions individualitzades.

### 5.2.11. GUANYAR QUALITAT EN EL FUNCIONAMENT INTERN I EN ELS SERVEIS

És fonamental, com en qualsevol organització, disposar de mecanismes d'avaluació de la gestió, afavorint la revisió de les actuacions personals i col·lectives, fugint de la burocràcia innecessària i estimulant l'autocrítica i la capacitat de millora.

Cal potenciar l'elaboració de plans de treball com a elements de planificació de l'activitat en les diferents estructures federals i el seu desenvolupament per objectius, per orientar les nostres accions cap a resultats tangibles. El seguiment de l'aplicació dels plans de treball es realitzarà mitjançant una autoavaluació anual dels mateixos.

Cal augmentar la formació i la capacitació tècnica dels nostres quadres sindicals per poder donar resposta a les diferents necessitats de funcionament i garantir el millor possible l'objectiu del

sindicalisme de proximitat als afiliats en particular i als treballadors en general. El coneixement jurídic de les diferents problemàtiques que apareixen en el centre de treball es un element fonamental per una

millor gestió sindical del conflicte. Per tant, cal que els nostres delegats i les seccions sindicals disposin del necessari assessorament jurídic especialitzat al territori, sense oblidar que sent molt necessari, es imprescindible sindicalitzar el conflicte. Es a dir, organitzar sindicalment la resposta al conflicte.

Cal actualitzar el cens de responsables de seccions sindicals per poder assegurar que els hi arriba la informació específica del sindicat.

Cal afavorir la comunicació i la informació entre responsables territorials i la direcció federativa.

Cal tenir el compromís per part de tota l'organització a mantenir actualitzada la base de dades de recursos sindical (alliberaments totals i parcials) realitzada durant el mandat anterior.

Cal aprofundir en el què ens demana el futur: assessorament seriós, millora de les ajudes tècniques, oferir millor formació...