

Document de ponències del Congrés de fusió de les federacions

**Federació de Comunicació i Transport
Federació de Serveis i Administracions Públiques**



CARTA CONVOCATÒRIA DEL PRIMER CONGRÉS DE LA FSC DE LA CS CONC.

Amb l'aprovació d'aquesta carta convocatòria, pel Consell Federal de la FSAP i la Comissió Executiva de la FCT s'inicia formalment els treballs del Primer Congrés de la Federació de Serveis a la Ciutadania de la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Aquest procés s'engloba dins del marc general del Congrés de la CONC i del procés de fusió a nivell estatal de les nostres dues Federacions.

Amb aquest acte es produirà el naixement d'una gran federació de CCOO de Catalunya, que ha de suposar la millora en la capacitat d'organitzar els treballadors i treballadores dels diferents sectors que s'agruparan per desenvolupar la seva acció sindical i reforçar el conjunt de CCOO.

Les dues federacions afrontem el procés des del conveciment i el compromís de formar una nova federació capaç d'assumir en millors condicions la tutela i la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores dins del nostre àmbit d'actuació.

Aquesta nova federació tindrà el repte i la responsabilitat de representar a quasi 40.000 treballadors/es i a més de 6.000 delegats/des escollits en les darreres eleccions sindicals sota les sigles de CCOO. Organitzant també fins a 14 sectors productius amb diferents problemàtiques professionals però amb un element comú, que és el servei als ciutadans, sent a més la seva configuració majoritàriament petites i mitjanes empreses.

Som conscients que per donar resposta a aquests reptes és necessari una forta implantació territorial a través dels nostres sindicats comarcals i intercomarcals que garanteixi una atenció als nostres afiliats i afiliades en igualtat de condicions a tot el territori de Catalunya, compaginada amb un reforç de la nostra estructura sectorial com instrument de referència professional en la negociació col·lectiva i l'acció sindical, sintetitzant d'aquesta manera les nostres reivindicacions professionals amb la nostra política sindical com a sindicat general, ampliant les àrees de contractualitat del sindicat general que representem i conquerint espais d'intervenció i negociació en el pla sociopolític.

La nova federació neix sota tres premisses fonamentals:

- La defensa d'un model de serveis públics de caràcter universal i democràtic, presats amb qualitat i eficiència, garantint les condicions dels treballadors i treballadores que els presten, independentment de a qui pertanyi la titularitat empresarial.
- La més absoluta identificació amb el projecte de sindicat nacional i de classe que suposa la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, projecte en el que ens reconeixem i del que aspirem ser part important, assumint la nostra responsabilitat en la seva consolidació i desenvolupament, apostant també per al seu impuls territorial i la nostra participació en el mateix de forma solidària amb les unions territorials.
- El paper clau que representen les Federacions de nacionalitat dins del desenvolupament del projecte Federal de la FSC al conjunt de les Comissions Obreres d'Espanya, des del nostre paper com a federació territorial, sobirana en el seu àmbit d'actuació però solidària amb el projecte federal estatal del qual formem part i en el que ens sentim totalment implicats.

Aquests són els reptes que ens preparam per enfrontar i en els quals esperem que tots i totes els afiliats i afiliades a la nova FSC de la CS CONC us sentiu representats i participeu àctivament.

Manuel Fages
Secretari General-FSAP

José Luís Moure
Secretari General-FCT

a

I. EL NOSTRE ENTORN, EL NOSTRE MODEL, ELS NOSTRES OBJECTIUS

I. La Federació de Serveis a la Ciutadania un instrument eficaç per donar resposta als reptes

En els últims trenta anys s'han produït profunds canvis a la societat. Espanya s'ha consolidat com una de les societats democràtiques més avançades que ha teixit i desenvolupat un ampli enreixat de llibertats i drets a la ciutadania.

Fruit de les conquestes polítiques i socials s'han universalitzat els drets civils, a la vegada que durant les últimes dècades ha nascut i s'ha desenvolupat l'estat del benestar modern, que avui coneixem: vivenda, educació, sanitat, pensions, dependència, mobilitat, etc. Tot això ha generat un cos de serveis públics, segur, amb assistències que donen forma i contingut al concepte modern de ciutadania.

Específicament parlant dels serveis socials, però, cal tenir en compte que a nivell estatal la "Llei de la Dependència" per si mateixa no és la consolidació de la 4a pota de l'Estat del Benestar. La dependència és tant sols una part dels serveis socials, i hem de recordar que els serveis derivats d'aquesta Llei ni tant sols s'equiparen amb la Sanitat i l'Ensenyament (copagament, drets d'accés).

En canvi a Catalunya la Llei de Serveis Socials si que els desenvolupa tots, però depèn de com es concreti l'aplicació de la "Llei de la Dependència" i la Llei de Serveis Socials en lloc de professionalitzar el sector i regularitzar-lo, es pot produir l'efecte contrari, sent preocupant en aquest sentit la prestació econòmica substitutòria de la prestació del servei i la "figura" del cuidador/a informal.

En tot cas tot aquest nou marc legislatiu ha generat o pot generar un cos de serveis socials públics, segur, amb assistències que donen forma i contingut al concepte modern de ciutadania.

La realitat econòmica i productiva en els darrers decennis ha canviat radicalment. Sectors industrials que durant els anys seixanta i setanta eren capdavanters en l'economia espanyola, ocupant a centenars de milers de persones, avui pràcticament han desaparegut. El desenvolupament econòmic posterior a l'ingrés d'Espanya a la UE, basat en sectors caracteritzats per la utilització intensiva de ma d'obra, està esgotat.

b

- 1 La innovació tecnològica i la interconnexió de les economies mundials ha propiciat l'aparició de nous sectors d'activitat que es sustenten en els serveis, el coneixement i les noves tecnologies.
- Totes aquestes transformacions econòmiques i productives, els processos de canvi social i la conquesta de nous drets socials, han donat lloc a la transformació de vells en nous i a l'aparició d'altres. A vegades dona la impressió que la universalitat i gratuïtat de l'educació i la sanitat, ha existit sempre, quan és una conquesta relativament recent, dels anys vuitanta.
- 10 El model econòmic ha evolucionat cap a una major terciarització del sistema productiu. Això és conseqüència, entre altres coses, dels avenços tecnològics i les comunicacions. S'han anat transvasant recursos econòmics i humans des de la indústria i l'agricultura cap als serveis que avui ocupen les dues terceres parts de la població activa.
- 15 Una societat democràtica i socialment avançada, avui és inconcebible sense:
 - Una administració pública professional de qualitat i eficient al servei de la ciutadania.
 - Una administració de justícia independent i eficient.
 - Una xarxa de telecomunicacions que garanteixi el lliure i universal dret de tota la ciutadania a l'accés de les mateixes, i que al mateix temps garanteixi el necessari equilibri territorial.
 - Un model de mitjans de comunicació públics i privats que garanteixin l'accés del conjunt de la societat a una informació veraç, lliure i plural.
 - La garantia del dret a la mobilitat de les persones, mitjançant la intervenció, tutela i regulació de les administracions.
 - L'existència d'una xarxa d'infraestructures eficient, social i medi ambiental sostenible, que garanteixi la mobilitat de les mercaderies en un model socialment responsable i econòmicament competitiu.
 - El dret d'accés universal a la cultura, l'oci i l'esport de tota la societat com a part del desenvolupament integral de les persones.
 - Un model de seguretat pública basat en la defensa de les llibertats i drets constitucionalment garantits.
 - Un sistema de serveis socials que atengui a totes les persones que els necessitin.
- Tot això és consubstancial a un estat de benestar propi del segle XXI de les democràcies avançades. Sense estat del benestar no hi ha societats avançades, ni democràcies consolidades.

c

- 1 Doncs bé, totes aquestes transformacions econòmiques, productives i socials no han anat acompanyades dels canvis necessaris en el model organitzatiu sindical.
- De la necessitat d'adequació sindical a la nova realitat neix la Federació de Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Un intent seriós i rigorós de dotar al sindicalisme de classe d'un instrument organitzatiu federal més eficient i útil, capaç d'articular més i millor el discurs del sindicat general de defensa d'uns serveis públics de qualitat a l'abast de tota la ciutadania, amb l'ancoratge necessari en el que és professional, fugint dels discursos i les pràctiques corporatives, amb la ferma defensa dels drets, condicions de treball i salari dels treballadors i treballadores d'aquests sectors.

1.1. Què representem?

- 1 La Federació de Serveis a la Ciutadania de la CONC organitza a pràcticament quaranta mil afiliats i afiliades, i a més de sis mil delegats i delegades. És la primera força sindical en el seu àmbit d'actuació.
- Organitzem en el nostre sí als sectors d'activitat del Transport Aeri, Transport per Carretera, Transport Ferroviari, Paper, Gràfiques i Fotografia, Mar, Mitjans de Comunicació, Cultura i Espectacle, Oci i Esport. Postal, Telecomunicacions, Administració de Justícia, Administració General de l'Estat, Empreses del Cicle Integral de l'Aigua, Administració Autònoma, Administració Local, Empreses i Entitats de Serveis Socials i d'atenció a las Persones. A més de la Secció Sindical Intercentres de la ONCE.
- Amb aquesta nova Federació tenim la oportunitat inequívoca de lluitar per a la igualtat de drets i condicions de treball per a tothom: homes i dones que treballen a l'administració pública i a l'empresa privada. Les relacions laborals i les lleis que les regulen han estat fins ara diferents per aquestes persones. Les lleis no canviaran amb aquesta fusió, però podrem des de la mateixa estructura elaborar pràctiques i polítiques conjuntes per aconseguir en els nostres convenis unes condicions de treball i uns drets més similars. Ens beneficiarem de les experiències dels diferents col·lectius i sectors.
- 35 La nostra afiliació està formada per homes i dones, més joves o més grans, que procedeixen d'un país o d'una nació diferent. Malauradament el sexe, la edat i la nacionalitat són motiu de discriminació i diferencia les condicions de treball i les realitats laborals. Aquesta diferència es ma-

a

nifesta en la composició de les plantilles i per tant també en la organització de la nostra afiliació. Existeixen col·lectius i professions amb més presència d'homes que de dones, i a l'inrevés també. En els serveis d'atenció a les persones hi ha majoria de dones treballant, siguin del sector que siguin. Aquestes realitats també fan que les condicions de treball siguin diferents.

La nostra Federació agrupa fonamentalment treballadors i treballadores de la petita i mitjana empresa.

No és petita doncs la responsabilitat que assumim en la defensa dels drets dels treballadors i treballadores dels nostres sectors, del conjunt de la federació i també en la responsabilitat des del punt de vista del projecte que representem de sindicat general i de classe, en relació als drets dels usuaris d'aquests serveis públics.

1.2. Les nostres senyes d'identitat. Els objectius del Congrés

El Congrés ha de servir per constituir un projecte federal clar, que assumeixi de manera irrenunciable formar part d'un sindicat de classe, general, sociopolític. Construïm una gran federació per ser més sindicat de classe, per ser més sindicat general, per desenvolupar més el nostre caràcter de sindicat sociopolític, per construir un sindicat més divers, més plural, on tinguin cabuda totes les diversitats socials que conviuen en el si de la classe treballadora.

Una federació que aposta per transformar la realitat. No volem construir una federació corporativa i professional. Volem construir una federació que dins d'un sindicat general com el nostre, ajudi a transformar la societat. No volem tant sols garantir els nostres drets concrets a l'empresa, no volem tant sols garantir unes bones condicions i un bon salari: volem transformar la realitat social, volem construir una societat més justa, una societat més igual per a tothom.

Una federació amb vocació d'anticipar-se als canvis, capaç de desenvolupar una política sindical basada en la gestió equilibrada de la capacitat de proposta, negociació i mobilització.

Mantenim una posició de defensa d'un model de serveis públics que garanteixin la universalitat d'aquests, la seva qualitat i l'eficiència en la seva gestió com la millor garantia de la seva supervivència. No és concebible un estat del benestar sòlid i modern, capaç de donar resposta a les noves demandes socials sense el paper dels treballadors i treballadores d'aquests. L'estabilitat en l'ocupació, les seves condicions de treball, els seus salaris, la seva qualificació professional, són factors que influeixen en la qualitat que perceben els usuaris dels serveis públics. L'ocupació de qualitat i serveis públics de qualitat són dues cares de la mateixa moneda.

Una federació que no és un intermediari del conflicte social, que és el conflicte social organitzat. No som un intermediari entre els problemes dels treballadors i les empreses. Nosaltres organitzem i governem el conflicte social.

Una federació útil per als treballadors i treballadores. És a dir, capaç de solucionar els problemes que la gent té al centre de treball.

Una federació que aposti prioritàriament per una pràctica sindical en la que la centralitat està al centre de treball, on estan els afiliats i afiliades, on estan els treballadors i treballadores, on aquests conviuen amb el conflicte social, les condicions de treball, on lluiten pel salari.

Una federació que superi l'antic dilema entre el que és professional, el que és de categoria i el sindicalisme general. Afiliem i organitzem als treballadors i treballadores des de la nostra concepció de sindicat de classe, de sindicat de tots els treballadors i treballadores.

Una federació amb una forta empremta professional, per a l'articulació de les diferents realitats que la conformen, que partint de la construcció del discurs general es capaç d'incrementar la capacitat de representar el que és concret, el que és professional. Posem valor a la nostra condició de Sindicat de Classe, sociopolític, representant més i millor la diversitat de la classe treballadora. Hem de reforçar la nostra capacitat per a resoldre els problemes concrets derivats de l'activitat professional, i a la vegada reforçar el discurs de sindicat general que defensa els serveis públics, la cohesió social, el salari diferit que es disputa en la concertació social, etc. Per això, és imprescindible la intervenció coordinada del conjunt de les estructures sectorials i organitzacions territorials de la Federació.

Una federació que practiqui una Acció Sindical que no contribueixi a dividir els centres de treball davant els treballadors/res de primera i de segona amb relació a l'edat d'aquests. Una federació que desenvolupi una pràctica sindical que permeti a les noves generacions d'homes i dones joves, que s'incorporaran al mercat de treball, a fer-ho amb total plenitud de drets.

Una federació que sigui capaç d'abordar amb decisió els desequilibris de gènere que avui existeixen en els centres de treball, en el conjunt de la societat i també en el nostre sindicat. Per això ens comprometem ja

b

1 en introduir la paritat a la primera comissió executiva que tingui aquesta nova federació.

– Una federació que sigui capaç d'afavorir i potenciar les polítiques que permetin la integració, en igualtat de drets i obligacions, de les persones procedents d'altres països, que s'han incorporat en els darrers anys a la nostra societat.

– Una federació que organitza a treballadors i treballadores que després funcionalment s'agrupen sectorialment per desenvolupar, d'una nova forma, més eficient, l'acció sindical en el centre de treball.

10 Una federació amb vocació de contribuir, conjuntament amb la resta de federacions i organitzacions que conformen Comissions Obreres, a la construcció d'un model de Sindicat cada cop més confederal. Espanya és una realitat plurinacional, no és un mal amb el que s'hagi de conviure. És un procés irreversible, i no per això s'ha d'assumir. L'hem d'assumir perquè és un procés necessari, que permet construir una societat, un país més eficient i competitiu, amb més capacitat de generar més riquesa i benestar. El reconeixement de les diferents realitats nacionals i culturals, el reconeixement de la diversitat ens enriqueix a tothom i ens fa avançar conjuntament. La defensa uniforme de l'Estat Espanyol aconsegueix tot el contrari.

20 Un model de federació nou, plural, articulat, divers, un model de federació estatal que es construeixi sobre la base del respecte, de la convivència de diferents sobiraniaes que en aquesta existeixen, sobiraniaes que expressem les federacions territorials i de la sobirania global que expressa la federació estatal.

25 Una federació que practica el sindicalisme de proximitat, per tant, una federació articulada i desenvolupada a tot el territori, amb equips humans, amb capacitat, amb mitjans, amb recursos per garantir que tots els afiliats i afiliades són iguals; que té els mateixos drets de tutela l'afiliat i afiliada d'una empresa petita com d'una de gran; que té els mateixos drets de tutela l'afiliat i afiliada de la ciutat més gran de Catalunya com del poble més petit.

– Una federació autosuficient des del punt de vista dels recursos; per què tant sols es pot set independent si ets autosuficient. Per què no es pot construir un sindicat independent dels poders polítics, dels que governen i dels que estan a l'oposició, dels poders econòmics, sinó ets autosuficient. Si tant sols depends de tu mateix no tens hipotecada la teva capacitat de fer sindicalisme.

40 Una federació plural i diversa. A la vegada fortament cohesionada des del govern col·lectiu del projecte, amb una implicació decidida en les seves estructures de govern federal. Amb la participació dels afiliats i afiliades com una senyal d'identitat a potenciar permanentment.

2. Els canvis socials i polítics

– Aprovat l'Estatut d'Autonomia de Catalunya comença la fase del seu total desenvolupament. El nou Estatut suposa un increment competencial que té una important repercussió en alguns dels nostres sectors. La Generalitat té competències exclusives i/o compartides sobre bona part dels drets de la ciutadania ubicats en el nostre àmbit federatiu. Sense dubte, això reforça, encara més, la necessitat d'aprofundir i desenvolupar la nostra capacitat de proposta, interlocució i negociació. Així mateix, serà necessari adequar els mapes de negociació col·lectiva a aquesta nova realitat.

50 El debat sobre el model de finançament autonòmic i la seva concreció en el flux de recursos necessaris per a fer front a les polítiques socials de les que és responsable la Generalitat, és clau per garantir uns serveis públics que contribueixin a una més gran cohesió social i una més gran competitivitat de l'economia catalana. Aquest no és un debat existencialista o d'identitat, es un debat del que les seves conclusions són absolutament quantificables. Es tracta de que les administracions públiques tinguin recursos suficients per fer front a les demandes socials, a l'ampliació i millora dels serveis públics que avui tenim, als nous reptes que fenòmens com la globalització, la immigració i la pobresa ens plantegen.

65 No es podrà abordar una reforma profunda del model de finançament fins que les administracions locals, les més properes a la ciutadania, comptin amb els recursos econòmics suficients per garantir la prestació de serveis públics de qualitat.

– Com a federació que representa als treballadors i treballadores d'una part substancial dels serveis públics, tenim l'obligació de potenciar i participar activament en tots aquells processos que contribueixin a la creació de la consciència social necessària per a la defensa d'uns serveis públics de prestació universal, amb control democràtic de la seva gestió, de qualitat i eficàcia gestionats. A la nostra condició de ciutadans i ciutadanes afectats s'uneix la de treballadors i treballadores d'aquests serveis públics.

75 Amb l'augment de l'expectativa de vida, l'accés de la majoria de la societat a nous bens, serveis socials i culturals, sorgeixen noves deman-

c

1 des de drets, de serveis socials als que els poders públics han de donar resposta. Una part important d'aquestes noves demandes socials estan vinculades al desenvolupament de la Llei de Dependència, a les polítiques de conciliació i a la millora de la mobilitat. En el nostre àmbit d'actuació, els serveis públics que es deriven d'això creixeran molt i molt ràpidament. És un repte sindical de primer nivell que l'ocupació que es creï com a conseqüència d'aquest creixement, sigui professionalment qualificat, estable, amb drets laborals, salaris dignes i estigui efectivament tutelat per la negociació col·lectiva.

10 La incorporació de la dona al món laboral, ha facilitat que es visualitzi encara amb més claredat un nou concepte de família. Per una banda els nostres familiars dependents, passen a ser responsabilitat no sols de la dona com històricament hem entès, sinó que l'home assumeix responsabilitats amb els nostres menors i majors, creant una nova realitat. Aquesta realitat és la mateixa per a les parelles d'homosexuals. I per una altra banda també existeixen un número més gran de famílies monoparentals. Per tot això sorgeix una més gran necessitat de conciliar.

– Hem de seguir treballant perquè els nostres menors de 0-3 anys tinguin guarderies públiques, i els nostres majors i dependents tinguin les cures que corresponen a un estat de benestar, com és el nostre, i contribuir a que la quarta pota, evolucioni seguin el previst en la llei de dependència.

20 En els pròxims mesos serà transferida a la Generalitat la gestió de serveis públics i infraestructures que en la actualitat han estat gestionats per l'Administració Central. Compartim la necessitat de la seva transferència, que sense dubte permetrà una gestió més propera i sensible a les demandes d'usuaris i usuàries, a vertebrar més i millor el territori, al seu necessari equilibri i desenvolupament sostenible.

30 Les transferències que també permetran l'augment i la millora del servei que es presta a usuaris i usuàries, han d'anar acompanyades amb el finançament necessari per a garantir la modernització i el manteniment de les infraestructures que sostenen aquests serveis i que en aquests moments estan en una situació precària. A la vegada, reclamem i defensarem la garantia del necessari funcionament en xarxa que asseguiri l'eficiència dels sistemes imprescindible en una economia global. Així com, un model organitzatiu i de gestió del treball que s'adapti a las demandes socials del segle XXI.

– Reivindiquem la creació d'un àmbit específic de negociació Generalitat-Sindicats que concerti, en el procés de transferència de las rodalies ferroviàries i els aeroports, l'afectació que aquestes tinguin sobre els treballadors i treballadores d'aquests serveis públics, garantint la pervivència dels marcs contractuals, drets i condicions de treball.

– La immigració és un factor determinant sense el qual no es pot explicar l'important creixement econòmic viscut a l'última dècada.

45 La demanda de serveis socials derivada de l'augment de població sense que s'hagin implementat els recursos financers i humans necessaris, en uns serveis públics ja de per si mancats de mitjans i recursos, genera la insuficiència i degradació de la qualitat d'aquests. S'ha d'actuar ràpidament i convenientment, invertint en els recursos necessaris, si no es fa es corre el risc d'afavorir, a qui manipulant demagògicament determina inquietuds de sectors socials des de posicions xenòfobes, culpabilitzant a la immigració d'aquesta situació.

– La incorporació dels immigrants al mercat de treball en plenitud de drets i obligacions és imprescindible per teixir la necessària cohesió social i combatre els riscos de marginalitat que propicien els brots racistes i xenòfobs. En aquest sentit adquireix encara més importància el desenvolupament d'una acció sindical que tingui en compte les noves diversitats que s'expressen als centres de treball.

2.1. Situació econòmica. Canvis en el model productiu i terciarització de l'economia

– L'actual crisi econòmica té característiques diferencials en relació a altres, tant en el context en que es produeix, com en la seva pròpia essència.

65 La crisi financera internacional ha generat una reducció del crèdit disponible per a les institucions financeres. No existeix una falta de liquiditat mundial, perquè hi ha països com la Xina, Japó, Índia, Rússia i els països del Golf que en tenen, i molta, de liquiditat. Es tracta més de l'aparició de símptomes de desconfiança com a conseqüència dels abusos i la relaxació de control d'aquests darrers anys. Així com la pujada significativa dels interessos com a conseqüència de l'elevada inflació, de la batalla per aconseguir passiu de les entitats financeres i per la necessitat d'anar a buscar els diners fora d'Espanya, on la taxa d'estalvi és molt baixa. Això afecta empreses –tot i que de manera desigual en funció del sector i tipologia de les empreses– i famílies.

75 Cal recordar que el dèficit exterior del nostre país és, en termes absoluts, el segon del món després dels EUA, i en termes relatius un 10%, el

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

primer dels països desenvolupats. Sens dubte, aquest canvi brusca en les condicions per accedir al crèdit afecta les empreses i la seva capacitat d'inversió així com les famílies i la seva capacitat de consum.

A més a més cal destacar que, si bé sembla que el sistema financer espanyol no està contaminat pels riscos dels anomenats productes financers derivats, sí que està sotmès a altres riscos, donat el volum molt important de crèdit hipotecari que han acumulat en els seus actius –especialment les Caixes, algunes de les quals superen el 90% del total en crèdits hipotecaris-. No sols crèdits a les famílies, sinó als promotors, i no sols per fer habitatges que no es venen, sinó per adquirir sòl que, fruit de l'especulació, ha estat adquirit a un preu que trigarà molts anys en ser un preu assumible pel mercat.

Aquesta dificultat d'accés al crèdit, afegida als factors psicològics vinculats al clima que s'ha creat, han convertit el que era un comportament gregari o de manada de la població (que tenia una percepció de riquesa que estava molt per sobre de la realitat del seu poder adquisitiu, i que ha provocat tant d'endeutament), en un altre comportament, també gregari i de manada, però en sentit contrari, tenir una percepció de pobresa, que està afectant de manera significativa el consum. Això afecta les empreses que depenen del consum interior, tot i que, com vessant positiva, reduirà el nivell de les importacions i per tant millorarà la nostra taxa de cobertura.

Una caiguda més brusca del previst del sector immobiliari –no exactament del conjunt del sector de la construcció– està tenint una incidència important en l'ocupació del sector i de la resta de sectors que en depenen. Sense menysprear l'impacte negatiu que té la construcció en el conjunt de l'economia i el seu factor d'arrossegament a la baixa del consum, cal recordar que el volum de població ocupada en la construcció és, de llarg encara, el més important de tota la història i està encara molt per sobre de la taxa sectorial d'ocupació que té aquest sector a la resta de països desenvolupats.

Cal destacar el problema que suposa el fet que les persones que es queden a l'atur i provenen de la construcció tenen dificultats per ser inserides en altres ocupacions. En un altre ordre de coses, cal destacar que el procés d'ajust suposarà una reducció de la demanda de persones immigrants per cobrir les necessitats de ma d'obra en la construcció, situació que pot fer reduir les tensions viscudes en els darrers anys per gestionar el mercat de treball en el sector i les grans bosses de precarietat i explotació laboral que s'havien propiciat.

Tots aquests factors obliguen a incrementar l'atenció i els recursos per garantir la recol·locació de les persones que perden la feina i una cobertura garantida de la xarxa de protecció social.

Hi ha un altre factor, que és tan important com els anteriors i és el que fa referència als dèficits estructurals de la nostra economia. Escassa innovació, concentració de l'activitat en sectors de poc valor afegit, dualització dels nostres nivells de productivitat, dèficits en infraestructures i, en general, un baix nivell d'inversions en capital social.

En uns moments d'encariment de les matèries primeres, de desbordament del preu del petroli, d'elevada inflació –encara amb un diferencial de més d'1% amb la mitjana de la zona euro– i de sobrevaloració de l'euro pel que fa a la zona dòlar, s'incrementen les dificultats d'algunes de les nostres empreses exportadores. No totes, perquè tenint en compte que el nostre mercat exterior està concentrat en un 70% en països de la Unió Europea, i atenent que en el 1r trimestre de l'any 2008 els països centrals de la UE han tingut un creixement important, algunes de les empreses exportadores tenen un escenari no tan complicat i, fins i tot, en alguns casos clarament positiu.

Una inflació que de manera estructural es manté molt elevada, té un fort diferencial amb la Unió Europea que és la zona monetària en què ens movem i, a més, cada vegada és més dual en el sentit que els preus dels sectors que actuen en mercats amb competència tenen una evolució més moderada, i els que actuen en mercats sense competència tenen més inflació. Aquest fenomen genera problemes especialment als sectors industrials exportadors.

D'una altra banda, el creixement dels preus en els darrers mesos s'ha produït de manera espectacular en béns de consum, com els aliments, que tenen un gran impacte en les persones de rendes baixes, que dediquen molta més part dels seus ingressos a aquests productes bàsics que estan tenint un elevat increment de preus.

El model de competitivitat basat en els baixos salaris, la desregularització i la precarietat està esgotat. No és sostenible econòmicament, social i ecològicament. L'economia espanyola i catalana és un clar exemple d'això. Hem viscut el procés de deslocalització de la indústria que basava la seva capacitat de competir en la utilització intensiva de ma d'obra de baix cost.

Els processos de globalització i internacionalització de l'economia s'han desenvolupat plenament. Paral·lelament els instruments polítics que poden permetre la regulació dels fluxos, establir les regles de joc i

b

1 garantir la primacia dels interessos generals sobre els interessos del mercat, perden pes. Tot el procés està governat pels sectors més ultraliberals del món de l'economia i la política. S'imposen els interessos hegemònics en el que és polític, econòmic i militar dels EEUU. La Unió Europea continua immersa en la inoperància política, sense capacitat d'expressar en les relacions internacionals la seva condició referent, d'acord amb el pes econòmic d'Europa a l'economia mundial.

La construcció política d'Europa, l'únic referent alternatiu de civilització en front del model nord-americà, avança molt lentament amb amplis períodes d'estancament, inclòs de retrocés, com el viscut amb el procés derivat de la ratificació de la Constitució europea.

La construcció europea, la primacia de la política sobre el mercat, l'aprofundiment dels valors democràtics i els drets socials, només és possible amb cohesió social derivada d'un model econòmic eficient, competitiu i sostenible, capaç de sostenir i aprofundir el que hem vingut a dir estat del benestar.

En aquest context s'incrementa el risc de dualització social i adquireix encara més importància les polítiques de protecció social com a garantia de cohesió i atenció als sectors socials més perjudicats.

L'atur colpejarà més a sectors de la societat ja dèbils i proclius a l'exclusió social. El Govern central i la Generalitat no poden actuar com a notaris de la situació. És imprescindible que els poders públics actuïn mitjançant polítiques actives que propiciïn el canvi del model productiu que garanteixi un nou model de creixement competitiu, eficient, social i mediambientalment sostenible.

2.2. Els serveis d'interès general a l'estat del benestar. Els drets de la ciutadania. El sector públic avui

La concepció tradicional dels serveis d'interès general i dels drets de ciutadania és limitada en si mateixa. Si el paper fonamental que ha de tenir l'Estat i per tant les Administracions Públiques és garantir a tota la ciutadania la igualtat d'oportunitats, l'accés de forma general a tot allò que possibiliti el desenvolupament personal, el concepte del que hauria de ser considerat serveis d'interès general i drets de ciutadania requereix una profunda modernització que ho adequi als canvis socials i econòmics produïts a les últimes dècades.

L'accés a les noves tecnologies, a la cultura en general, a l'oci, a l'esport, la mobilitat, a les noves demandes socials, també han de tenir la seva concreció a les polítiques que es desenvolupin des del sector públic. No es pot deixar en mans del mercat i la iniciativa privada drets tan importants com aquests, per que si es fa així s'està impedingent en realitat la igualtat d'oportunitats, i això en ple segle XXI seria un retrocés de civilització inassolible.

El dret constitucional a la informació ha de ser garantit des del respecte i el foment de la pluralitat i diversitat, dels valors democràtics propis de societats complexes com la nostra. Aquests valors han de ser propis de tots els mitjans de comunicació, siguin públics o privats. S'ha de garantir l'accés als mitjans de comunicació de la diversitat que la societat expressa. Per això és imprescindible marcs legals i condicions laborals que garanteixin la independència dels professionals dels mitjans de comunicació.

L'actual crisi financera derivada dels crèdits d'alt risc, així com la inflació desmesurada dels preus de la vivenda, demostren fins a quin punt és perillós, per als interessos de la majoria de la societat deixar en mans de la iniciativa privada, que fonamenta la seva gestió amb criteris especulatiu, drets de gran impacte sobre el conjunt del sistema econòmic, i que poden arribar a generar una crisi general de tot el sistema. Fa falta més intervenció pública, mitjançant la regulació, que des de la defensa dels interessos generals, garanteixin la supremacia de l'interès general enfront les regles del mercat.

A l'Estat Espanyol estem encara més lluny del desenvolupament necessari de la quarta pota de l'Estat del Benestar: els serveis socials. L'actual "Llei de la Dependència", no és més que una part dels serveis socials en el seu conjunt. És necessari que es desenvolupi en tot el seu contingut, el conjunt del sistema de serveis socials, tenint aquests la consideració de servei públic.

Ens trobem amb el greu problema de la falta de voluntat política de les administracions per crear una veritable xarxa d'infraestructures públiques relacionades amb la prestació de serveis socials.

Entenem que un servei és públic i d'interès general, quan aquest està relacionat amb l'accés i/o l'exercici d'un servei d'interès general o un dret de la ciutadania. El titular i garant de la prestació del servei és l'administració pública en qualsevol de les seves modalitats, independentment de qui gestioni el servei. És a dir, tan servei públic és el que es presta de forma directa amb personal laboral o funcionari contractat per una administració pública, com aquell que l'està prestant una empresa subjecta a dret privat, amb o sense ànim de lucre.

c

1 En qualsevol cas els poders públics han de garantir l'accés universal de ciutadans i ciutadanes, la qualitat del servei i el paper social que aquest ha de jugar, establint els mecanismes de regulació i control democràtic necessari.

2.3. La titularitat i els diferents models de gestió

El denominador comú dels Serveis a la Ciutadania no pot ser altre que el seu paper essencial en el benestar de les persones.

És des d'aquest punt de vista que s'ha d'entendre que, independentment de la titularitat des de la qual es presti finalment aquest servei, cal exigir garanties en quant a l'accessibilitat, la qualitat i l'eficiència del servei prestat.

Les darreres tendències, tant a nivell nacional com estatal i europeu, empenyen aquests serveis cap al lliure mercat i intenten convertir serveis essencials en béns de consum.

La Federació de Serveis a la Ciutadania ha de néixer, precisament, des de la concepció oposada, entenent que, independentment de la titularitat que hagi assumit un servei, la seva condició d'essencial per al benestar de la ciutadania és el que li dona un caire diferenciador a d'altres i l'obliga a estar sotmès a mecanismes de control diferents al del lliure mercat.

Per a aquesta nova federació no deixarà de ser un repte haver d'enfrontar-se a aquesta diversitat de règims legals i tipificacions de relacions laborals, però precisament aquesta diversitat, que comporta sempre una complexitat, ha de ser una motivació afegida en la difícil tasca d'ajudar a garantir uns serveis públics que es fonamentin més en els criteris qualitatius que en els econòmics i que no facin víctimes dels falsos criteris d'eficiència als treballadors i treballadores del sector.

Actualment, a grans trets, les diferents modalitats de gestió dels serveis públics són les següents:

Gestió directa:

- Pròpia entitat (es regeixen pel dret públic).
- Organismes autònoms (es regeixen pel dret públic).
- Entitat Pública Empresarial (en algunes casuístiques es regeixen pel dret privat).
- Societats Mercantils 100% capital públic (es regeixen fonamentalment pel dret privat).

Gestió indirecta:

- Societats mixtes, capital públic i privat (es regeixen pel dret privat).
- En cap cas es pot utilitzar la gestió indirecta, ni mitjançant societat mercantil de capital social exclusivament públic, quan impliqui l'exercici d'autoritat.

Externalització:

- Contractació d'una empresa per a prestar un servei públic, sent el titular del servei l'Administració Pública corresponent.

Privatització:

- Quan un servei deixa de ser públic i passa a ser d'àmbit privat, mantenint l'Administració Pública la responsabilitat de tutela.
- Quan un servei deixa de ser públic i passa a ser d'àmbit privat, no tenint cap responsabilitat l'Administració Pública.

2.4. Cal garantir els drets dels usuaris dels serveis públics

Cal facilitar al màxim l'accés dels ciutadans i ciutadanes a l'administració i els serveis públics i per això cal:

- Ampliar els processos de finestra única i Oficines de Gestió unificada entre les diferents administracions.
- Crear una xarxa telemàtica única compartida entre totes les administracions, optimitzant tots els recursos i ampliant els processos de comunicació interna de dades entre les diferents administracions, a fi d'estalviar tràmits i desplaçaments innecessaris als ciutadans/es i a les empreses.
- Establir un sistema de comunicació (preguntes, queixes, suggeriments) directa a través d'Internet dels ciutadans/es amb l'administració, creant òrgans que constitueixin punts de recepció de preguntes queixes i suggeriments, amb un compromís d'obligada resposta per part de l'administració en terminis concrets.
- Multiplicació de processos d'utilització de formularis electrònics i de signatura electrònica.
- Cal que tots els usuaris dels serveis públics tinguin coneixement de quins són els seus deures i obligacions, però cal també que els/les usuaris/es tinguin coneixement de quins són els deures i obligacions de l'Administració Pública.

a

- Cal assegurar que en els consells d'administració estiguin representades totes les forces polítiques que correspongui, així com també s'hauria de garantir que estiguessin representats els usuaris i les organitzacions sindicals representatives.
- Cal donar un pas més endavant garantint la participació no només en els òrgans consultius, sinó també en la presa real de decisions.
- Cal que els usuaris/es puguin avaluar directament la prestació i la qualitat dels serveis públics.

2.5. El sindicalisme confederal i la defensa del sector públic

Els principis bàsics que haurien de ser l'eix motriu de tota la gestió del sector públic són: l'objectivitat, la imparcialitat, el facilitar l'exercici dels drets i obligacions dels ciutadans i el progrés social.

Per aconseguir això cal un sector públic que sigui de qualitat i eficient, que sigui àgil i proper a la ciutadania. Fa falta la seva modernització.

Des de ja fa molt de temps i des de llocs molt diversos s'està llençant el missatge que el sector públic no pot funcionar si continua funcionant com una Administració Pública, que el que cal és introduir conceptes fonamentals de l'empresa privada, i que cal externalitzar la majoria dels serveis públics, ja que la gestió privada és millor que la pública.

Però nosaltres creiem que no ens podem conformar amb això. Cal gestionar correctament el sector públic i no disparar indegudament els seus costos. Però cal no oblidar, com citàvem al començament, que el sector públic ha de ser una palanca del progrés social, ja que si aquesta funció no la fa l'Estat en el seu concepte més general, qui ho farà? El que és evident és que el que no ho farà és el mercat.

En aquest sentit cal manifestar en tota claredat que no és cert que qualsevol servei públic externalitzat es presta millor que des de la pròpia Administració Pública. Cal denunciar que la majoria dels serveis externalitzats s'han fet a costa de rebaixar les condicions sociolaborals dels treballadors/es i sense que es garanteixi un adequat seguiment i control per part de l'Administració Pública corresponent i d'aquesta manera no es poden prestar serveis públics de qualitat.

També s'ha de garantir la contractació del personal necessari per a la prestació correcta dels serveis públics. En aquest moment a Catalunya hi ha 19,7 empleats i empleades públiques per a cada 10.000 habitants. És a dir, els segons per la cua a nivell de tot l'Estat Espanyol, tant sols ens supera Melilla. Les comunitats autònomes que tenen més estan pels voltants de 25-26 per cada 10.000 habitants.

3. La Federació de Serveis a la Ciutadania i el sindicalisme confederal

Som part d'una organització sindical que té com un dels seus signes d'identitat el seu caràcter sociopolític. Dit d'una altra manera, un Sindicat que disputa el salari, les condicions de treball, de vida, a l'empresa i a la societat.

La contribució de la nostra Federació pot i ha de ser important, en l'anàlisi i la proposta sindical, però també des de la capacitat d'organitzar i representar cada vegada a més treballadors i treballadores.

Una Federació més forta, amb major capacitat de presència als centres de treball en el conjunt del territori, amb major capacitat de representació serà sens dubte, una bona forma de contribuir al model de sindicalisme que CCOO representa.

A major capacitat d'influència de la Federació en els centres de treball més capacitat d'intervenció de les organitzacions territorials en les polítiques cap a la ciutadania de les administracions. A major capacitat d'intervenció de les organitzacions territorials, més possibilitats d'incrementar la influència de la Federació en els centres de treball.

La nostra aposta és reforçar el necessari equilibri entre una Acció Sindical fortament arrelada en el professional i la nostra condició de sindicat general i de classe.

Per a això, reforçarem el nostre paper com a federació territorial, sobirana en el seu àmbit d'actuació, solidària en el projecte federal estatal, activa i corresponsable del projecte confederal, solvent organitzativament i autosuficient finançament.

La major capacitat de presència i desenvolupament de la Federació al territori ha de revertir, a través dels nostres Sindicats Comarcals, en més col·laboració i corresponsabilització en l'activitat sindical de les Unions Comarcals i Intercomarcals.

La nova federació ens permet aprofundir en la política iniciada de gestió eficient dels recursos humans i financers de què disposem. Ho farem en el marc de l'aposta, que tant FSAP com FCT hem fet, i que la Federació de Serveis a la Ciutadania fem per la col·laboració entre estructures sindicals, en l'inter federal entre sectors i estructura federativa territorial, en la CONC entre Federacions i Unions.

b

1 Els nostres Sindicats Comarcals i Intercomarcals i els nostres sectors
 – no es relacionen en termes de competència interna. Es relacionen des de
 – la lògica de la col·laboració i la complementarietat.

3.1. El Sindicalisme nacional i de classe avui

– Parlar de sindicalisme nacional i de classe avui, és parlar de la necessitat de preservar i aprofundir en el projecte sindical que en termes polítics, socials, culturals i d'utilitat per als treballadors i treballadores de Catalunya expressa la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

– Som la Federació de Serveis a la Ciutadania de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, que a través del seu vincle, de caràcter confederal, amb la Confederació Sindical de Comissions Obreres d'Espanya, estableix els seus vincles de relació amb la Federació de Serveis a la Ciutadania de Comissions Obreres d'Espanya.

– Participem d'un model de Federació Estatal que concep a les Federacions de Nacionalitat o Comunitat Autònoma com la columna vertebral que organitza la federalitat i la confederalitat. Una Federació que naixerà amb la vocació d'assumir plenament la seva corresponsabilitat en la consolidació i desenvolupament del projecte confederal que la CONC representa.

– Implementem la nostra sobirania federal en el referent confederal de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Això no és contradictori, si no tot el contrari, amb la nostra total implicació en el projecte federal estatal del que formem part.

– Expressem la nostra voluntat en contribuir, de manera corresponsable i activa, al govern del projecte sindical que articula la Federació Estatal de Serveis a la Ciutadania.

– Consolidem fiscalment a través de la CONC i adequem la nostra imatge i símbols als acords que aquesta adopti.

3.2. Sindicalisme de classe i el fet professional. El desenvolupament sectorial

– Volem ser diferents dels corporatius perquè som diferents, perquè organitzem a treballadors i treballadores des de la nostra concepció de sindicat de classe, de sindicat de tothom independentment del sector d'activitat en que treballin o la categoria professional que tinguin.

– El món del treball és divers i complex, negociem drets col·lectius per a persones que expressen necessitats i percepcions diferents en l'exercici concret d'aquests drets.

– És aquest món divers i complex el que fa necessari construir referents professionals, sectorials que afavoreixin la identificació de treballadors i treballadores amb els seus i les seves representants.

– Hem definit el Conveni Col·lectiu Sectorial com l'espai inicial on es comença a construir la solidaritat de classe, com l'espai on es comença a universalitzar les conquestes laborals.

– Hem reflexionat sobre la importància dels àmbits negocis sectorials com a eina eficaç per a combatre el dumping social i la precarietat.

– Com a resposta a aquestes necessitats ens dotem d'estructures sectorials com instruments útils per desenvolupar una acció sindical més eficaç.

– Per a nosaltres l'estructura sectorial forma part inseparable del model federal que volem construir. És l'eina de la que ens dotem per desenvolupar eficientment el que és consubstancial a la pròpia existència del sindicalisme: l'acció sindical i la negociació col·lectiva; la determinació de les condicions de treball i salari.

– Volem practicar una acció sindical fortament arrelada en el coneixement de les necessitats i reivindicacions professionals de treballadors i treballadores, amb lideratges fortament representatius d'aquestes realitats, conformats a través d'un projecte comú que expressa la nostra condició de sindicat general de classe i sociopolític.

– El Sector aporta al projecte sindical l'imprescindible valor afegit que suposa el coneixement de la realitat professional i laboral específica, l'articula i permet construir i orientar l'acció sindical adequada per donar resposta a les reivindicacions dels treballadors i treballadores.

– Som federació que organitza treballadores i treballadors, que després s'organitzen en Seccions Sindicals i que funcionalment s'agrupen sectorialment per desenvolupar, d'una nova manera, més eficient, més eficaç l'acció sindical al centre de treball.

– La raó de ser del sindicalisme és ser útils als treballadors i treballadores. Utilitat en primer lloc no únicament vol dir, capacitat de solucionar els problemes que la gent té al centre de treball.

3.3. El sindicalisme de proximitat. Desenvolupament de la Federació de Serveis a la Ciutadania en el territori

– El Sindicat al centre de treball és l'eix que articula el nostre model organitzatiu i determina la forma en la que organitzem i desenvolupem la nostra acció sindical.

c

1 El Sindicat Comarcal i/o Intercomarcal vehicula, a través de las Seccions Sindicals –o les formes organitzatives flexibles de les que ens dotem, per organitzar als afiliats i afiliades de les Pimes– la participació a la vida interna del Sindicat i a la presa de decisions.

– Coherentment amb això, és imprescindible desenvolupar tots els elements organitzatius i sindicals que ens permetin practicar un model federal descentralitzat, que podríem definir com a "sindicalisme d'apropament".

– Condició necessària per això és el ple desenvolupament de l'estructura organitzativa de la federació en tot el territori, així com el desenvolupament de polítiques comunicatives, que aprofitant les noves tecnologies, incrementin la relació dinàmica i quotidiana amb afiliats i afiliades.

II. UNA ACCIÓ SINDICAL EFICIENT, PARTICIPATIVA I REPRESENTATIVA DE LA REALITAT SECTORIAL

4. Ampliar i estructurar la negociació col·lectiva

– La negociació col·lectiva és l'eix de la nostra acció sindical, a través de la qual es configuren els drets individuals i col·lectius.

– La complexitat dels sectors productius i administracions públiques existents dins la nostra Federació, ens exigeix donar una resposta ajustada a les diferents realitats econòmiques i socials dels mateixos.

– Una gran part dels treballadors i treballadores de la nostra realitat treballen en petites empreses o administracions, amb dificultats per l'accés del sindicat i també per a la realització dels processos d'eleccions sindicals.

4.1. Els convenis sectorials

– Per això hem d'estructurar la negociació col·lectiva al voltant de Convenis Sectorials pels àmbits d'activitat productiva. Aquests han de ser l'expressió dels drets individuals i col·lectius mínims a aplicar al conjunt de treballadores i treballadors del sector.

– La seva negociació i desenvolupament ha de permetre enfortir el sindicat i estendre la seva presència al conjunt dels treballadors i treballadores sense cap mena d'exclusió.

– L'estructuració en convenis sectorials permet una negociació més eficient, al concentrar els esforços i possibilita una acció sindical conjunta, així com una major garantia de condicions laborals i socials més homogènies.

– És important articular les mesures necessàries per defensar-se de pràctiques de competència deslleial basades en convenis d'empresa fraudulents que rebaixen les condicions mínimes establertes als convenis sectorials.

4.2. L'espai sociolaboral català

– L'estructura descentralitzada de l'Estat encara no ha tingut una transició suficient a la negociació col·lectiva. Podem trobar:

- Convenis estatals que no tenen cap tipus de desenvolupament autònom.
- Convenis provincials que han d'evolucionar cap a un àmbit català per evitar la desigualtat territorial.
- Àmbits que no tenen referents superiors al de l'empresa.

– De forma similar al plantejament d'apropar la negociació a la realitat sectorial, també hem de forçar una aproximació a las especificitats socials i laborals existents a Catalunya.

– Per tot això, i coordinadament amb els plantejaments de la CONC, hem d'impulsar convenis d'àmbit català, així com concretar en aquells convenis estatals que no es desenvolupin autòmicament les funcions de possibles comissions mixtes descentralitzades a Catalunya, tot i tenint en compte que existiran convenis estatals d'empresa que pot ser no tinguin aquesta necessitat.

4.3. La negociació a l'empresa

– La negociació a l'empresa permet adaptar més encara els continguts a la realitat concreta i específica, tant a nivell econòmic com social. Al temps que permet una vinculació més directa dels treballadors i treballadores amb els continguts de la negociació.

– Tot i així, degut a la situació de globalització i a la necessitat de ser competitiu, el sindicalisme de classe valora la necessitat d'enfortir els àmbits de negociació sectorials i de Catalunya abans esmentats. És con-

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

venient que els convenis i/o acords d'empresa puguin articular una subjecció als convenis sectorials com a dret supletori.

És imprescindible la coordinació i coneixement d'aquests àmbits de negociació per part de la Federació, per tal de col·laborar, possibilitar i vetllar per assolir els objectius sindicals federals en aquestes negociacions.

Les noves realitats empresarials, els grups d'empresa, les empreses principals i les subcontractades, els organismes i empreses que depenen d'una mateixa administració... poden ser l'embrió de noves eines contractuals i nous espais de negociació que permetin avenços en les equiparacions de les condicions laborals de treballadors i treballadores.

4.4. Els buits negocials

Existeixen treballadors i treballadores que no tenen cap cobertura negociada degut a la inexistència d'un conveni sectorial, bé per manca de negociació o per ser noves activitats que van apareixent.

Hem de continuar amb les experiències de regulació dels nous sectors que hem experimentat en el passat més recent (Acció Social, Atenció Precoç, Arqueòlegs, Transitàries), i revisar permanentment el mapa laboral per descobrir on hem d'encetar aquestes iniciatives.

4.5. El desenvolupament de l'estatut bàsic de l'empleat públic

L'Estatut dels empleats públics (EBEP) i el seu desenvolupament ha d'incidir en la reestructuració de la negociació col·lectiva pública, destacant:

- Creació de la Mesa General dels Empleats Públics de Catalunya.
- Creació de la Mesa General Conjunta (funcionaris i laborals) a cada Administració i Entitat Local.
- Impuls d'una mesa de negociació supramunicipal per a la negociació de les condicions mínimes a aplicar als treballadors i treballadores de les administracions locals catalanes.

4.6. Els sistemes extrajudicials de resolució de conflictes

El Tribunal Laboral de Catalunya és una eina important que hem de consolidar i millorar, al temps que estendre el seu coneixement, introduir clàusules de subjecció a la seva intervenció, i potenciar la seva utilització.

A l'àmbit dels empleats públics hem d'exigir a la Generalitat de Catalunya el desbloqueig dels acords per la constitució del sistema extrajudicial de solució de conflictes de la funció pública catalana, incloent la policia autonòmica.

5. Apropar l'acció sindical a la realitat sectorial

La Federació de Serveis a la Ciutadania ha de ser una organització que llegeixi de forma continua la realitat i els canvis i moviments que es produeixen en el teixit empresarial, públic i dels serveis.

La vocació de treball a l'entorn d'una gran quantitat de serveis que afecten als ciutadans ens ha de fer ser una veu qualificada que participi institucionalment i de forma activa en els canvis que li són propis. Per tant, la nostra opinió, capacitat de propostes i voluntat de participació, s'hauran de vehicular per incidir a les polítiques dels serveis públics, infraestructures ferroviàries, transports, comunicacions (TDT), telecomunicacions, serveis a les persones, polítiques de seguretat pública...

5.1 El sector com a eina sindical

Els sectors són les eines federals per a l'acció sindical: estructures necessàries i imprescindibles per dur a terme l'objectiu d'apropar el Sindicat al conjunt de treballadores i treballadors, i a la més petita empresa. La seva proximitat a la realitat concreta els hi permet intervenir amb eficàcia i rapidesa, així com una gran capacitat de recollir les problemàtiques i les aspiracions, i generar noves propostes d'actuació.

La política sindical de la Federació determina els grans eixos de l'acció sindical i s'han d'establir els mecanismes de coordinació constants amb els sectors per tal de verificar la seva eficient implantació, així com recollir la riquesa de la seva aportació i les seves preocupacions cap a les polítiques federals.

La nostra realitat sectorial és molt rica i diversa, configurant un mapa sectorial que aporta experiència, inquietuds i reptes específics:

Sector de l'Administració Autonòmica (Generalitat)

Inclou el conjunt de treballadors i treballadores, tant funcionaris com laborals, que treballen per l'Administració Autonòmica de la Ge-

b

neralitat de Catalunya, tant de forma directa com a través de les empreses públiques de la Generalitat i altres organismes i consorcis. Igualment inclou al personal de l'Administració de Justícia transferit a la Generalitat.

La negociació i concreció de la futura Llei de la Funció Pública Catalana, en desenvolupament de l'EBEP, ha de possibilitar la incorporació d'elements de promoció horitzontal i vertical, conceptes retributius, avaluació del desenvolupament, i d'altres, a les properes negociacions de convenis i acords.

Cal treballar en la coordinació de les empreses públiques de la Generalitat amb la intenció d'assolir un àmbit de negociació conjunt i homogeneïtzació de les condicions laborals.

Sector de l'Administració General de l'Estat

Inclou els conjunt de treballadors i treballadores, tant funcionaris com laborals, que treballen per a l'Administració General de l'Estat de Catalunya, depenent dels diferents Ministeris o sota la coordinació de la Delegació del Govern a Catalunya. També inclou el personal de diferents organismes autònoms, agències i consorcis.

Hauré de participar de les negociacions i desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'AGE que es realitzarà a nivell estatal. Aquesta ha de ser una eina que serveixi per desenvolupar elements de carrera, avaluació del desenvolupament, i hem d'aprofitar-la per clarificar estructures descentralitzades de seguiment i aplicació dels acords a les realitats territorials concretes.

El sector es veurà afectat pels nous processos de transferència derivats de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, on hauré de vetllar per les condicions laborals i situacions dels treballadors i treballadores afectats.

Sector de l'Administració Local

Inclou el personal laboral i funcionari de les Administracions Locals catalanes (Ajuntaments, Diputacions, Consells Comarcals...) i de les seves diferents fórmules de gestió: directa (instituts, EPEs, Organismes Autònoms...) i algunes indirectes a través d'empreses municipals, fundacions, consorcis...

La riquesa de la negociació col·lectiva local precisa de grans esforços i recursos sindicals. L'adequació de l'EBEP i el seu futur desenvolupament planteja elements a introduir a la multitud de convenis i acords de l'administració local. Com ara la carrera administrativa, l'avaluació del desenvolupament, promoció, estructura retributiva...

Un element treballat des de fa temps i que ha de fer-se realitat és la creació d'un àmbit de negociació pel conjunt d'administracions locals catalanes i ens de gestió, que doni una mínima cobertura negociada al conjunt d'empleats locals.

La consolidació de les plantilles i l'eliminació de l'alta precarietat existent a les administracions locals ha de ser un altre eix d'aquest mandat.

Sector d'Aigües

Inclou tot el personal de les empreses dedicades a l'elevació, captació, distribució i potabilització de l'aigua, tasques de depuració i tractament de les aigües residuals.

L'objectiu més important del sector està en la superació de la divisió provincial dels acords de conveni i assolir un marc català de negociació.

També és necessari atendre les especificitats i problemàtiques, com la salut laboral i els tòxics que es donen en les activitats empresarials en els diferents estadis del cicle de l'aigua.

Cal fer actuacions paral·lelament amb l'ACA (Agència Catalana de l'Aigua) per tal de plantejar elements de millora respecte de les concessions de gestió i del tractament de la seguretat i higiene.

Sector d'Intervenció Social i Atenció a les Persones

Inclou tot el personal dedicat a tasques al voltant de la gestió de serveis socials i atenció a les persones, atenció domiciliària, atenció precoç. També s'integren aquells que treballen dins el món sociocultural (lleure sociocultural, arqueologia).

Un dels reptes més importants és consolidar els espais de negociació creats al voltant dels serveis socials (acció social, atenció domiciliària, atenció precoç) i estendre la seva aplicació efectiva al conjunt de treballadors i treballadores de Catalunya, amb la intenció de treballar per unificar-los finalment en un únic instrument de negociació.

Tindrà especial incidència el desenvolupament de la "Llei de la Dependència" i la Llei de Serveis Socials de Catalunya, en la configuració dels serveis i dels professionals del sector.

Pel que fa a l'àmbit sociocultural inclòs dins el conveni de lleure, s'ha d'assolir un reconeixement i millora de les seves condicions laborals.

Hem de consolidar i estendre el conveni d'arqueologia.

c

Sector Aeri i de Serveis Turístics

El sector aeri està compost per les activitats relacionades directa i indirectament amb el transport aeri civil. L'integren els següents subsectors: companyies aèries nacionals i estrangeres, assistència a terra (handling), treballs aèris (fumigació, fotografia...), AENA, helicòpters, agències de viatges i lloguer de vehicles amb i sense conductor.

Estem assistint a una reestructuració del mapa de les companyies aèries tant nacionals com europees, amb processos de fusió i/o absorció, que amb seguretat provocaran una major concentració empresarial.

Les majoria de companyies aèries compten amb convenis col·lectius d'empresa d'àmbit estatal.

El procés de transferències, en el marc del desenvolupament de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya pot i ha de possibilitar un nou marc contractual que ha de tenir la base d'evitar qualsevol tipus de perjudici per a les plantilles afectades. Hauré d'afrontar amb el consens conjunt de la nostra organització. Igualment en aquests subsectors donada la característica concursal i de serveis, és fonamental mantenir i millorar la nostra política sectorial d'inclusió de les clàusules de subrogació de treballadors sense pèrdua de drets.

En el subsector de lloguer de vehicles, menys les empreses grans que disposen de convenis propis, la resta no disposa de conveni sectorial i es regeixen per un d'estatal de l'any 1996. El nostre objectiu és eliminar l'actual situació de precarietat i reobrir la mesa de negociació.

Sector de Carretera

El sector està compost pel transport de mercaderies, grues autopropulsades, transport de viatgers, urbà, taxi, ambulàncies, estacionament reglat, aparcaments i autopistes.

S'han produït importants canvis que afecten al conjunt sectorial, l'aprovació del carnet per punts, l'Estatut del Treballador Autònom i la regulació comunitària, la seva transposició a la legislació nacional en matèria de temps de treball, conducció i descans, formació i accés a la professió. En tot procés de discussió i implantació, el sector a Catalunya ha participat activament del debat estatal amb l'administració, plantejant respostes eficaces, mantenint un bon nivell informatiu de tot el procés a delegats/des, afiliats/des.

En el transport de mercaderies per carretera existeix un Acord Marc Estatal que es complementa amb els convenis sectorials. Igualment tant en el cas de les mercaderies, com de viatgers. La regulació resideix fonamentalment en els convenis provincials i en una eficaç negociació articulada. Des de fa temps el nostre objectiu és millorar l'àmbit, ampliant-lo al conjunt de tot Catalunya.

En grues autopropulsades existeix un conveni col·lectiu sectorial estatal i s'està en converses per articular un conveni col·lectiu autonòmic.

En els subsectors d'ambulàncies i aparcaments, la negociació és d'àmbit autonòmic, existint convenis estatals en tots dos casos.

En el subsector d'autopistes, on tenim una forta implantació, els convenis col·lectius que existeixen són d'empresa. En els darrers anys s'ha realitzat una gran tasca d'apropament per part de les empreses amb majors desigualtats.

Sector Ferroviari

Aquest sector està compost per totes les empreses de transport que utilitzen el carril o el cable, tant de mercaderies com de viatgers, així com aquelles empreses auxiliars que siguin de caràcter públic, estatal, autonòmic, municipal o concessionari.

El Sector Ferroviari a Catalunya està compost, tant per empreses pròpiament ferroviàries com empreses auxiliars que intervenen en l'àmbit ferroviari, FGC i Metro de Barcelona, són de titularitat pública autonòmica i municipal.

Des de la corresponsabilitat que ens caracteritza, en el cas del traspàs de la xarxa de rodalies a la Generalitat de Catalunya, defenem la consolidació, modernització i millora del servei a la ciutadania, sense que això cap problema social i laboral en les plantilles afectades pels mateixos.

Des de fa temps el sector ferroviari està immers en profunds canvis, fruit de les noves regulacions en matèries ferroviàries, tant europees, nacionals com autonòmiques. Els avenços tecnològics que s'estan donant (construcció de noves infraestructures - línies d'alta velocitat i nous models de material ferroviari), demostren l'eficàcia d'aquest mitjà de transport, que es caracteritza per ser respectuós amb el medi ambient. CCOO, des de la inequívoca defensa del paper del sector públic empresarial en el ferrocarril, apostem perquè aquest sigui un element de vertebració i cohesió territorial i social.

Sector del Mar

Integra les següents activitats: marina mercant, tràfic interior portuari (pràctics, remolcadors i amarradors), salvament marítim, pesca extractiva, aqüicultura i marisqueig, ports de l'estat i autoritats portuàries, estiba

a

i desestiba, ports autonòmics, esportius i de tràfic exterior consignatàries, transitàries i agències d'aduanes).

Un sector en el que coexisteixen convenis d'àmbit estatal, amb subsectors que no estan regulats parcialment, i que com en el cas de les empreses transitàries de Barcelona, tenim la ferma voluntat de buscar una solució satisfactòria.

Sector de Mitjans de Comunicació, Cultura, Oci i Esport

El Sector està constituït per mitjans de comunicació social (premsa, agències de notícies, ràdio, televisió, nous mitjans etc.). A més de les empreses dedicades a les activitats d'escenificació d'expressions artístiques, culturals o d'espectacle, les dedicades a l'activitat cinematogràfica i de producció audiovisual en les seves diferents fases de realització o exhibició, així com les relacionades amb el món de l'oci, l'esbargiment i l'esport.

Comptem amb una important implantació sindical en aquest sector.

Fruit de l'apagada analògica, prevista pel 3 d'abril de 2010, l'ús de les noves tecnologies i el seu desenvolupament en l'espectre de les telecomunicacions, i la concentració empresarial prefiguren un marc on la premsa, la ràdio, la publicitat i la televisió formen part de la mateixa realitat, el que afavoreix la concentració de grans holdings multimèdia empresarials.

Aquesta situació ve provocant canvis en les relacions laborals, processos d'externalització, precarietat, sectors amb buits de cobertura i no regulats, com becaris i falsos col·laboradors (sota contracte mercantil), amb la precarietat inherent que comporten.

El nostre compromís amb la ciutadania de Catalunya, ens fa estar vigilants davant dels organismes públics i privats, amb la defensa de les lleis i normes que regulen el sector, garantint la pluralitat, no sols per eradicar la precarietat, sinó perquè aquest sector compleixi la funció constitucional de servei informatiu, amb absoluta qualitat i independència, funció en la que les ràdios i televisions de caràcter públic tenen i han de seguir tenint una especial rellevància.

En aquest context és importantíssim l'enfortiment de l'agrupació de periodistes com espai de defensa i debat de la professió, en les qüestions que els hi són pròpies i que configuren la principal garantia d'una informació plural i independent.

Sobre els àmbits de cultura, espectacles, oci i esport, des de CCOO hem realitzat un bon treball de consolidació en la negociació col·lectiva, eliminant buits de cobertura existents, i avançant en la regulació dels subsectors que componen aquests àmbits.

Sector Gràfiques, Paper i Fotografia

Les activitats que s'enquadren van des de la creativitat del sector editorial, del que Catalunya, segueix sent un dels seus major motors, fins l'activitat gràfica en la seva infinitat de processos, la fabricació de pasta per paper i cartró i el desenvolupament professional de la indústria fotogràfica.

En el subsector de fabricació de pasta, paper i cartró dominen les grans multinacionals que estan en un fort procés de concentració a nivell mundial.

Cada un dels subsectors està regulat per convenis sectorials estatals, que són complementats per multitud de convenis i pactes d'empresa. A nivell de representació sindical, som la primera força sindical gaudint d'una important implantació.

El sector a Catalunya està desenvolupant un bon treball sindical i formatiu davant la implantació i desenvolupament del nou sistema de classificació professional en el subsector d'arts gràfiques i editorials.

Sector Postal

El sector postal està constituït per l'empresa pública de Correos i Telègrafs que amb els seus 68.000 treballadors en tot l'estat, d'ells 35.000 funcionaris, representa al voltant del 80% del conjunt del sector i junt amb l'altra gran empresa privada Unipost, suposen una part important del mateix. La resta la conformen empreses d'entrega domiciliària i missatgeria.

La recent directiva postal comunitària preveu la completa obertura del mercat per al mes de gener del 2011. Mentre que pràcticament tots els governs de la Unió Europea, aposten per un servei postal públic, el govern està facilitant l'entrada d'operadors per fer-se amb el control de la part més rentable del mercat.

Des de CCOO hem realitzat una clara defensa del públic, plantegem la necessitat de realitzar el compliment de la directiva mitjançant un debat consensuat, que no posi en perill un bon servei postal públic, ni els llocs de treball, i per tant condemnam qualsevol moviment que vagi en direcció contrària.

Sector de Telecomunicacions

Aquest sector engloba les activitats dels operadors de telecomunicacions (telefonía fixa i/o mòbil, cable, dades, transport de senyal audiovi-

b

sual), instal·lació i manteniment de xarxes, internet, comerç electrònic, centre d'atenció (Contact Centers), investigació i desenvolupament en matèria de telecomunicacions, així com mitjans i comercialització de telecomunicacions, etc.

En el sector predomina la presència de grups multinacionals. El principal d'ells és el Grup Telefónica, procedent de l'antic monopoli públic.

En relació a les empreses de telemàrketing (Contact Centers), estan en bona part integrades en multinacionals del sector o bé en grups d'empreses de serveis i/o ETT's.

La resta del sector està compost per infinitat de Pimes, especialment en els sectors d'Internet, comerç electrònic, etc.

Atès que les decisions comunitàries tenen o poden tenir una incidència fonamental en les condicions laborals dels treballadors i treballadores del sector de les telecomunicacions, es fa fonamental la participació sindical en el àmbit europeu i internacional, amb especial atenció al Comitè de Diàleg Social Europeu.

Especialment en el subsector d'atenció al client, hem d'elaborar estratègies sindicals que facin front a la deslocalització i a les situacions de precarietat.

Amb l'excepció del conveni sectorial d'empreses de fibra òptica –actualment en punt mort– el sector es caracteritza fonamentalment per convenis d'empresa.

En quan a les empreses de telemàrketing, es regeixen pel conveni col·lectiu de Contact Centers. Aquest subsector és un dels més clars exemples que transcrivim en aquest document de situació de sector fronterer.

Plantegem per tant en el marc de les nostres propostes i del necessari debat confederal al respecte, la nostra exigència de que se li doni una solució a un conflicte que perjudica sèriament al sindicat i als treballadors i treballadores del sector.

6. Millorar i ampliar els drets amb la negociació col·lectiva

Els continguts de l'acció sindical el configuren tot un seguit d'elements que han de formar part de la negociació col·lectiva, del control posterior del desenvolupament del que s'acordí, i el seguiment i treball diari de la situació laboral a les empreses.

6.1. Polítiques salarials

Cal realitzar una política de retribucions salarials forta i exigent que incrementi la justícia social:

Plantegem millores salarials reals i efectives dels salaris, anant més enllà de la mera revisió salarial, per això hem de considerar a més de la previsió d'inflació, altres factors com la productivitat, l'increment de la qualitat, els beneficis empresarials, les previsions de mercat...

Garantir les millores salarials assolides, amb la implantació i extensió de clàusules de revisió salarials efectives i retroactives. I pel que respecta als empleats públics cal assolir una inclusió de les mateixes a nivell dels pressupostos generals de l'Estat o el seu reconeixement legal dins la negociació.

Hem de combatre la precarietat dels salaris elevat els mínims de cada conveni a nivells més raonables, i consolidar els 1.000 € com a salari mínim garantit per a tothom.

Trencar la discriminació salarial entre homes i dones

Participar i negociar sindicalment tots els components del salari: productivitat, salari variable, complements, carrera professional ...

Participar en l'estructuració dels nous conceptes salarials a aplicar als empleats públics arrel del desenvolupament de l'EBEP.

Estendre la previsió social complementària a través dels plans de pensions, com a veritable salari diferit. Potenciar la participació i control sindical de la gestió. Hem d'afavorir l'aparició de plans de pensions sectorials que permetin la igualtat de drets de les pimes i petites administracions (tal i com hem fet amb el pla de pensions per les administracions locals catalanes).

6.2. L'organització del treball

El sindicat conquereix la seva participació en les decisions organitzatives de l'empresari i de les administracions públiques, amb la negociació i la reivindicació. Influir en les decisions organitzatives, és el cabdal per millorar múltiples aspectes de les condicions de treball i de salut laboral. Lògicament, existeix una reticència per part de les empreses a compartir aquesta potestat, però tenim drets de consulta, participació i negociació que hem d'exercir.

Cal intervenir, participar i fer propostes davant les formes i estructures que adopten les empreses i les administracions públiques: la centralització o descentralització de les seves activitats, l'externalització de ser-

c

veis, la participació en grup d'empreses, els canvis d'estatuts jurídics, la constitució d'ens de gestió a les administracions públiques.

Dins les administracions públiques és vital la tasca de defensa dels serveis públics i la seva gestió directa, evitant la fugida de responsabilitats i la precarització de les condicions econòmiques, laborals i socials.

La negociació col·lectiva ha d'intervenir en l'estructura de categories i classificació professional, amb la perspectiva de racionalitzar-la i adequar les funcions i les tasques de treball. S'han d'establir sistemes que possibilitin la promoció vertical, que serveixin d'estímul constant i motivació als treballadors i treballadores. Aquests sistemes de promoció han de garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per cap motiu, amb especial rellevància dins l'àmbit dels empleats públics (EBEP).

La intervenció sindical per a la reducció de les jornades ha d'apropar-nos a l'objectiu de les 35 hores i a la regulació negociada de la flexibilitat de la jornada que permeti guanyar drets i espais d'autogestió sobre una part de la jornada dels treballadors i les treballadores. Cal fer ús de les possibilitats que la llei d'igualtat estableix per a la regulació dels horaris. Hem de regular al màxim la realització i el control de les hores extraordinàries per assolir la seva conversió en nous llocs de treball estables.

La implantació de les noves tecnologies ha fet aparèixer la realitat del teletreball, i es preveu la seva intensificació en el futur. La nostra intervenció sindical ha d'anar dirigida a donar cobertura amb una regulació pactada col·lectivament als treballadors i treballadores afectats, clarificant que és una relació laboral.

Mesures com la voluntarietat i reversibilitat de la situació de teletreball, la mateixa relació i condicions laborals que la resta de la plantilla, l'adequació dels drets sindicals a la seva situació; la conciliació de la seva vida familiar, amb el compromís de solucions davant problemàtiques domèstiques sobrevingudes; l'avaluació de riscos al seu domicili; l'assumpció per part de l'empresari de les despeses d'infraestructura i equip, així com les despeses del domicili del treballador; i fer que no sigui un treball a temps complet reservant una part del temps per la presència efectiva al lloc de treball a fi d'evitar el seu aïllament. Estudiar l'impacte de gènere donat que, en determinats sectors, són les dones les més susceptibles de realitzar funcions de teletreball.

6.3. La intervenció sindical en els processos d'externalització de serveis públics

A la nostra societat s'està instaurant el criteri que els serveis públics externalitzats es gestionen d'una manera més eficaç que si es portés a terme des de la pròpia administració pública. I això no és cert.

Quan es decideix gestionar un servei públic de forma indirecta, és a dir a través d'una empresa externa, aquesta decisió s'ha de justificar degudament i en base a un interès general. Mai pot ser de rebut els criteris economicistes d'estalvi de la despesa.

No pot ser que les externalitzacions de serveis públics signifiquin: pitjors condicions sociolaborals per als treballadors/es que els porten a terme, ni pèrdua efectiva del control de la prestació del servei. Per això:

- Cal introduir en els convenis clàusules concretes que impedeixin o limitin la possibilitat d'externalitzar serveis públics.
- Cal garantir que els serveis públics prestats de forma directa i amb personal propi, vagin reposant el personal necessari per a la correcta prestació del servei, així com garantir les inversions necessàries per dotar-los dels mitjans tècnics i materials necessaris, ja que si això no es fa després s'argumenta que aquest servei públic no es pot prestar correctament.
- Cal introduir clàusules d'aprofitament dels recursos propis.
- Cal fer un seguiment acurat de tots els processos d'externalització i en cas de que no s'ajustin a la normativa vigent s'han d'impugnar.
- Cal que a l'hora de fer el càlcul dels costos econòmics que tindrà una prestació determinada de serveis públics, aquests costos es facin com si el servei fos prestat per personal propi de l'administració pública corresponent. No és just que a igual feina es paguin salaris tant diferents, ja que perquè es prestin serveis de qualitat aquests han de ser degudament retribuïts.
- Cal també que en tots els Plecs de condicions es concretin les mesures de control que l'Administració pública corresponent es dotarà per a fer el seguiment i control del servei externalitzat.
- Cal avançar en la negociació col·lectiva sectorial, tenint com a fita l'equiparació amb les condicions del personal de les administracions públiques.

6.4. L'ocupació i contractació

La contractació i el tipus de contractació són un element central que determina la seguretat i drets dels treballadors i treballadores a l'empre-

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

sa. La negociació col·lectiva pot acotar, controlar i determinar les actuacions de l'empresa en aquesta matèria. Hem de ser conscients que els treballadors i treballadores (en especial dones, joves i immigrants) es veuen influenciats per la seva situació contractual temporal o precària a l'hora de reivindicar i fer ús dels drets establerts.

Hem de fer un seguiment de la contractació a l'empresa i conèixer perfectament el mapa de contractes i situacions existents. És un element necessari tant per fer propostes ajustades a la realitat, com per tenir capacitat d'actuació immediata.

La negociació col·lectiva ha d'establir mesures que tendeixin a la contractació indefinida, eliminant les situacions de temporalitat sense cap motivació real: plans de consolidació de plantilles i conversió de contractes temporals a fixos, limitació de la contractació per obra o servei, processos de funcionarització de plantilles d'empleats públics, planificació de les contractacions (oferta d'ocupació pública en el cas dels empleats públics).

Introduir regulacions de drets i millores que afectin al tipus de relacions laborals com són el personal becari o col·laborador, TRADE... que treballin dins les nostres empreses. Hem de tenir especial atenció a detectar que aquests no ocupin llocs de treball estructurals ja que s'haurien de convertir en plantilla fixa.

Eliminar qualsevol discriminació, salarial (doble escala salarial) o de condicions de treball, en raó del tipus de contracte.

Control sobre les situacions d'irregularitat contractual al voltant de les subcontractacions, situacions que encobreixen cessió il·legal de treballadors, utilització en frau de la contractació a través d'ETT.

Hem d'introduir dins els convenis l'obligació per part de les empreses d'atendre les peticions d'accedir a la jubilació parcial quan l'interessat ho demani i compleixi els requisits legals per accedir-hi. Pel que fa als empleats públics funcionaris, hem d'instar al sindicat al màxim nivell federal i confederal per tal que es concreti la realitat del dret que reconeix l'EBEP.

Introduir i millorar als convenis sectorials l'obligatorietat de la subrogació dels treballadors i treballadores en cas de successió d'empreses i la seva regulació.

6.5. Polítiques d'igualtat

El valor de la igualtat és un objectiu del sindicalisme de classe que s'ha anat concretant històricament de formes diverses. No obstant, la situació del conjunt de la població assalariada no és similar i persisteixen les desigualtats. Amb molta importància i extensió, la desigualtat i discriminació per raó de gènere, i les relatives a la joventut, a les persones discapacitades i a les persones immigrants.

La nostra acció sindical i negociació col·lectiva ha d'orientar-se cap a l'eliminació de les desigualtats entre homes i dones, per impedir qualsevol tipus de discriminació, i actuar amb mesures sobre retribució, contractació, ocupació, promoció...

Hem d'actuar tenint en compte que la legislació actual obliga a l'adopció de mesures correctores per evitar la discriminació de gènere en qualsevol empresa o administració, independentment del volum de la seva plantilla. Hem d'aprofitar l'obligació de la confecció de plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadores i treballadors, i a totes les administracions públiques de qualsevol mida. No oblidem que aquesta obligació es pot estendre a empreses més petites via conveni col·lectiu.

Hem de treballar amb especial atenció dels elements de discriminació salarial, fent un estudi de les retribucions de les possibles categories "feminitzades". Igualment fer propostes per igualar les possibilitats de promoció i mesures positives per garantir la presència en els diferents llocs de responsabilitat.

És important tenir present aquests elements a l'hora de la confecció de les plataformes de negociació, així com garantir, en la mesura del possible, la presència mixta als òrgans de negociació.

Introduir als convenis la creació de les comissions de la igualtat, que assumeixin les seves competències en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe: establir protocols per a la prevenció, informació i actuació, davant de l'assetjament sexual; coordinar-se amb el comitè de seguretat i salut; implantar mesures de protecció a la víctima i millorar les mesures de mobilitat per atendre a les víctimes de la violència de gènere. Aprofitar les mesures de la llei de violència de gènere catalana apareguda recentment.

Aprofundir en el convenis els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Treballar per aconseguir els mateixos drets a l'àmbit de l'empresa privada i pública. A l'àmbit dels empleats públics assolir l'aplicació de la llei de conciliació catalana a tot el personal laboral d'empreses públiques de la Generalitat i de les administracions locals.

En relació a la joventut és interessant establir mesures d'accés al mercat de treball, el treball sobre els tipus de contracte i la no discriminació salarial que pot tenir el seu reflex en dobles escales salarials.

b

1 Treballem per a la integració i l'accés al treball de les persones discapacitades. Per assolir aquest objectiu cal adequar els sistemes d'accés i selecció; adequar els llocs de treballs i els elements productius per garantir una integració real i no segregada.

5 La realitat creixent de la immigració també incorpora una rica diversitat cultural i social dins les nostres empreses. Alhora és font de nous conflictes i possibles discriminacions que hem d'enfrontar clarament a la negociació. Treballar tant les dificultats d'accés, com impedir la seva limitació a un determinat tipus de treball. Atendre especialment les dones immigrants que poden patir doble discriminació. Hem de difondre les bones pràctiques sindicals al voltant de la gestió de la diversitat i implantar-les a la resta d'empreses i administracions.

6.6. Salut laboral i medi ambient

El treball sindical al voltant de la salut laboral ha de garantir que per executar la nostra feina laboral no es posa en joc la nostra salut, tant física com psíquica, i que a més el desenvolupem amb les millors condicions i les millors eines, sota una cobertura de seguretat. D'altra banda s'incorporen a la cultura sindical nous elements al voltant d'un desenvolupament sostenible i respectuós amb el medi ambient, i la implicació de les empreses i els treballadors i treballadores.

És molt important la tasca dels nostres delegats i delegades de prevenció, ja que són el primer front per actuar. Assegurar i incrementar el funcionament dels comitès de seguretat i salut, reforçar les seves potestats d'actuació directa, establir pressupostos a la seva disposició directa, ampliar els drets horaris i d'altres... són les actuacions que s'han de consolidar també dins els convenis col·lectius i acords.

Des de la Federació s'ha de posar a l'abast de les seccions sindicals, delegats i delegades, les eines, la formació i recursos humans de suport tècnic i sindical per reforçar i orientar les seves actuacions.

Hem de lluitar per una millor qualitat de les polítiques de prevenció, fent que les avaluacions de riscos no siguin un tràmit administratiu que cal tenir cobert, sinó l'eina per detectar veritablement les mancances i les línies d'actuació que comportin l'aplicació de les mesures correctores pertinents. Hem d'assolir la implantació efectiva dels plans de prevenció a tots els centres de treball per garantir la seva integració.

Hem d'incorporar les avaluacions de riscos psicosocials de tots els llocs de treball per assolir una organització del treball més justa i democràtica, i prevenir, entre d'altres, les situacions d'assetjament laboral i els riscos derivats de la "doble presència".

Hem de detectar i canalitzar les reivindicacions de reconeixement legal de noves malalties professionals i el reconeixement per part de les mútues de les contingències professionals i accidents laborals (sobre tot les derivades del risc psicosocial), i incidir en els factors de risc com els accidents en itinere (utilització dels transports públics, curssets de conducció segura, identificació de torns i horaris de treball que puguin incidir-hi).

Les realitats d'empreses principals i secundàries, subcontractes, externalitzacions i grups d'empresa han de provocar, per l'aplicació correcta de la llei, l'actuació i coordinació des dels delegats i delegades de prevenció de les diferents empreses implicades, o bé la cobertura des de l'empresa principal cap a les plantilles que no tinguin representació sindical.

Hem d'estudiar la possibilitat de figures com els delegats de prevenció territorials en els convenis per donar cobertura a les petites empreses i administracions, tal com ja tenim experiències, per exemple, a la Generalitat de Catalunya.

L'aposta pel medi ambient comporta el voler intervenir i participar en el tipus de procés productiu de les empreses, i la seva utilització de la matèria prima, l'energia i el reciclatge. S'han d'establir sistemes de gestió mediambiental i els treballadors i treballadores han de ser conscients i copartícips d'aquests dins de l'empresa. Així mateix hem de crear comitès de medi ambient en els centres de treball i la figura del delegat/da de medi ambient.

Un dels nous eixos d'intervenció del sindicat és sobre la mobilitat sostenible i accés als centres de treball, amb mesures als convenis que potenciïn l'ús del transport col·lectiu per sobre del privat, i recollint d'altres propostes que el sindicat pugui traslladar a les administracions responsables.

6.7. Drets sindicals

El sindicat necessita organitzar-se més i amb més força dins de les empreses. És necessari un canvi que centralitzi la negociació cap als sindicats. Per tant, hem de "sindicalitzar" els drets sindicals, i tot això ho hem de fer necessàriament a través de la negociació col·lectiva que és la font generadora d'aquests drets o de les seves millores.

c

1 Incrementar i millorar els crèdits horaris sindicals. Permetre la utilització de borses horàries gestionades per les seccions sindicals, que incloguin els crèdits horaris dels delegats i delegades, delegats/des LOLS, i d'altres crèdits suplementaris per als membres de la secció sindical, etc.

5 Obtenir els mitjans necessaris per l'acció sindical a l'empresa: local sindical propi, sistemes d'informació tant físics com telemàtics, accés a la xarxa interna i externa, taulers d'informació reservats, despeses de funcionament i desplaçaments, etc.

10 Crèdit horari per a la realització d'assemblees dins l'horari de treball per part de les seccions sindicals, per garantir la informació, contacte i participació de les plantilles.

Reconeixement de les estructures de secció sindical intercentres o d'àmbit superior a la pròpia empresa (grups d'empresa, entitats locals...).

15 Negociació de drets sindicals en els convenis sectorials que permetin acumular crèdits o alliberar persones per actuar en les empreses i administracions petites, i assegurar l'extensió i l'acompliment dels convenis.

6.8. Formació continua

La formació continuada dels treballadors i treballadores esdevé un element molt important per tal d'assolir el model productiu de qualitat que promou CCOO i especialment en el camp dels serveis. És un element que té repercussions en les possibilitats de promoció dins l'empresa i en la configuració de les pròpies capacitats professionals.

Negociar els plans de formació interna de les empreses i administracions, amb estudis de detecció de necessitats i la redacció d'itineraris formatius lligats a les possibilitats de promoció professional.

Establir comissions de formació, amb capacitat de decisió sobre el pressupost formatiu. Canalitzar les propostes formatives i establir protocols per permetre l'accés igualitari a la formació i la no discriminació.

Fer especial insistència en que la formació permeti implementar i adaptar els treballadors i treballadores als canvis tecnològics i productius.

6.9. Responsabilitat social de les empreses

Les societats democràtiques avancen i es legitimen quan les organitzacions i institucions públiques o privades responen de les responsabilitats que, per al compliment dels seus objectius, adquireixen en el conjunt de la societat.

Hem d'impulsar 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, tant dels treballadors autònoms o col·laboradors, com en relació amb d'altres empreses i subcontractes, la mobilitat i el medi ambient.

Participació sindical en l'elaboració i seguiment de l'acompliment. Publicació dels balanços socials.

Establir codis de conducta i bones pràctiques.

7. Incrementar el compromís amb les seccions sindicals i els delegats i delegades

Dins el desenvolupament de l'acció sindical de la Federació tenen un paper importantíssim aquells que són el primer esglaó del Sindicat i el més proper a l'afiliació i a les plantilles: les seccions sindicals de CCOO i els delegats i delegades sorgits de les eleccions sindicals.

El compromís de la Federació cap a ells s'ha de concretar en diferents instruments que els hi faciliti la seva tasca:

Informació constant i actualitzada de les negociacions, novetats legislatives, acords sindicals que els hi permeti tenir més instruments i alhora incrementar la seva possibilitat de participació real a les dinàmiques d'acció sindical de la Federació. Per assolir això cal establir polítiques comunicatives específiques, utilitzar intensivament les noves tecnologies, i potenciar les assemblees i mecanismes de coordinació a través dels sectors i territoris.

La formació sindical és un element imprescindible que hem d'estructurar adequadament, amb recursos confederals, de formació continua, i propis. Hem d'establir un itinerari formatiu bàsic pels delegats i delegades i dirigents sindicals, que inclou des del coneixement del sindicat, fins a elements de negociació i representació, sense oblidar una formació específica en continguts com la salut laboral o polítiques d'igualtat. Un altre element formatiu és la realització de jornades sindicals específiques que permetin aprofundir en aspectes parcials de la política sindical i sectorial.

La Federació ha de possibilitar l'accés a materials i documents que puguin donar suport a la tasca de negociació. Des de la confecció de ma-

a

terials propis com guies sindicals, documents de reflexió, protocols d'actuació sindical, etc, fins a la concreció d'un espai a la xarxa que els posi a l'abast, juntament amb documents publicats, jurisprudència, convenis i acords, plans d'igualtat, protocols de salut laboral...

Des de la Federació s'ha de garantir l'assessorament sindical per al conjunt de seccions sindicals i representants dels treballadors. Un assessorament sindical estable, professional i de qualitat que s'estengui per tots els territoris i possibiliti la igualtat de tracte al conjunt de les estructures.

Aquest assessorament sindical ha de tenir un component d'assessorament legal i jurídic important pel que fa als sectors dels empleats públics, que haurem d'assegurar amb recursos propis i amb una major implicació dels serveis jurídics confederals per l'especificitat administrativista.

La Federació haurà de possibilitar, quan sigui possible, la realització d'alguns instruments per la negociació col·lectiva i l'activitat sindical com estudis, informes econòmics, anàlisis de balanços...

8. Assegurar la participació de l'afiliació i als treballadors

El conjunt de la nostra organització ha d'assegurar la participació des de l'inici de l'elaboració de la plataforma fins a la seva situació final, assegurant els mecanismes adequats d'informació i participació, regulant i discriminant de forma positiva els drets dels afiliats, sense minvar la defensa dels drets del conjunt de treballadors i treballadores.

8.1. Les formes de negociació. El contingut de les plataformes

En la confecció de la plataforma i/o negociació s'haurà de tenir en compte la defensa del conjunt del col·lectiu, valorant a la vegada les situacions de diversitat de gènere, edat, professió, ètnia, etc.

El seu contingut haurà de tenir present la lluita contra les noves formes de precarietat i discriminació, (en la contractació, en el salari, en les condicions laborals, amb les empreses subcontractades, de serveis, ETTs, TRADEs, etc.).

8.2. La composició de les comissions negociadores

Hem de garantir la presència i defensa de tots els sectors i col·lectius afectats, assegurant tant una presència territorial equilibrada, com les noves realitats de la nostra base afiliativa, la diversitat de gènere, la incorporació d'un major nombre de joves, l'entrada de nous col·lectius professionals i l'augment de persones provinents de la immigració.

Igualment la negociació sectorial haurà de tenir en compte les diferents realitats territorials, atès que no té la mateixa responsabilitat, una organització que té territorialment 30 representants sindicals, que una que en tingui 700. No obstant el conjunt del sindicat es beneficia d'aquesta major representativitat a l'hora de compondre la Comissió Negociadora.

Per això des de CCOO, hem d'assegurar el respecte a la representativitat en la negociació col·lectiva d'àmbit superior a l'empresa, introduint pràctiques de vot ponderat o similars en la presa de decisions sent especialment sensibles als àmbits superiors a l'Intercomarcal (Convenis de Catalunya o Estatals).

9. Incrementar la coordinació sindical dins de CCOO

9.1. Els espais fronterers

La realitat canviant de l'estructura productiva, el naixement d'empreses de nova creació, l'activitat de les quals és difícil a l'hora de donar-li ubicació, així com la manca de delimitació clara d'elements negocials, o la pròpia història de cada Federació, ens situa davant un panorama d'espais fronterers en els quals s'hi troben implicades més d'una Federació.

Creiem que hem de potenciar una acció sindical responsable, sota la coordinació de la CONC, que permeti millorar les condicions de les treballadores i treballadors amb un acord d'actuació de les diferents Federacions implicades. Evitant així situacions d'enfrontament o conflicte que no reverteixen, tot el contrari, en una situació més favorable cap al conjunt de les plantilles implicades.

Dins aquest marc de coordinació federal i confederal, no s'ha de renunciar a reflexionar i fer propostes consensuades per clarificar l'adscripció de determinats àmbits a una o altre Federació. Les solucions s'han d'abordar sobre el pressupost de la col·laboració, l'enteniment i la

b

1 cooperació interfederativa: som la mateixa organització i treballem pels mateixos objectius.

– Mentre no sigui resolt el conflicte, tot el que afecti a eleccions sindicals, afiliació i negociació col·lectiva, haurem de, amb la implicació de les instàncies organitzatives superiors i comuns, cercar solucions satisfactòries pel conjunt dels afectats.

9.2. Els espais suprafederatius

10 A més dels espais de coordinació propiciats per la coordinació confederal, tenim constituïda una experiència concreta de coordinació suprafederativa: L'Àrea Pública. Una experiència de coordinació al voltant dels empleats i empleades públics, que implica elements com la negociació i la formació continua.

15 Aquest espai té un repte principal com és la coordinació de les postes sindicals de les diferents Federacions implicades, per la confecció d'una única posició de CCOO per a la negociació de la legislació de Funció Pública Catalana, en el marc de la Mesa General de l'Administració Pública a Catalunya, i la negociació col·lectiva dels empleats públics de la Generalitat de Catalunya.

– La utilitat d'aquesta experiència pràctica, que ens comprometem a millorar, ha de servir de base per abordar problemàtiques presents i futures que haurem d'enfrontar, com pot ser la lluita contra les externalitzacions que impliquen diferents Federacions del sindicat.

9.3. La unitat d'acció amb altres forces sindicals

– La pluralitat sindical s'ha d'entendre com un element de cooperació. Des de CCOO considerem imprescindible readequar la participació dels treballadors i les seves organitzacions sindicals en tot el procés, des del principi fins a la presa de decisions en la resolució del conflicte.

– Amb acords estables, des de la composició de la comissió negociadora, sobre la base de la representativitat de cada organització, fins les formes de consulta, si s'escau, amb fermes compromisos de submissió al resultat del mateix en totes les forces sindicals presents en els òrgans de representació.

– La resolució del conflicte en benefici dels treballadores, ens ha de dur a compromisos estables que evitin desavinences finals o la signatura d'acords d'eficàcia limitada, que poden perjudicar la resolució dels processos en negociació.

SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

– Acord de condicions Funcionaris de la Generalitat Catalunya
– Conveni únic del personal laboral de la Generalitat Catalunya
45 22 Convenis i/o acords d'empreses públiques de la Generalitat Empresa

SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ DE L'ESTAT

– Mesa General de treballadors públics Estat
50 Conveni únic del personal laboral de l'AGE Estat
– 2 Convenis i/o acords d'empreses i organismes de l'Estat Estat

SECTOR DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

– ± 600 Convenis i/o acords d'entitats locals, organismes i empreses Empresa

SECTOR D'AIGÜES

– 1 Conveni Marc Estatal Estat
– 4 Convenis Provincials a Catalunya Provincial
60 15 Convenis i/o acords d'empreses Empresa

SECTOR D'INTERVENCIÓ SOCIAL

I ATENCIÓ A LES PERSONES

– Conveni d'Acció Social Catalunya
65 Conveni d'atenció domiciliària Catalunya
– Conveni d'Atenció Precoç Catalunya
– Conveni del Lleure Educatiu i sociocultural (amb Ensenyament) Catalunya
– Conveni d'Arqueologia Catalunya
70 8 Convenis i/o acords d'empresa Empresa

SECTOR AERI I DE SERVEIS TURÍSTICS

– Conveni Transport Aeri i Treballs amb Helicòpters i el seu Manteniment Estat
75 Personal de les Companyies de Treballs Aeris Estat
– Laude Arbitral Lloguer de Vehicles Estat
– Agències de Viatge Estat
– 37 Convenis i/o acords d'empresa Estatals Empresa

c

SECTOR DE CARRETERA

– Acord Marc General de Mercaderies per Carretera Estat
– Laude Arbitral Viatgers Estat
– Conveni Aparcaments i Garatges Estat
5 Conveni Regulació d'Estacionament Limitat (ORA) Estat
– Conveni Auto-Taxis Estat
– Conveni Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància Estat
– Conveni Grues Mòbils Autopropulsades Estat
10 Conveni Aparcaments, Estacionaments Regulats, Garatges, Serveis Rentat Catalunya
– Conveni Transport de Malalts i Accidentats en Ambulància Catalunya
– 4 Conveni Transport de Mercaderies i Logística Provincial
15 4 Conveni Transport de Viatgers per Carretera Provincial
– Conveni Auto-Taxis Provincial
– 30 Convenis i/o acords d'empreses Empresa

SECTOR FERROVIARI

20 Contrates Ferroviàries Estat
– Conveni Serveis Externs, Atenció Client Empreses i Serveis Ferroviaris Estat
– Conveni Estatal RENFE Operadora Empresa
– Conveni Estatal RENFE Adif Empresa
25 Conveni Catalunya Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya (FGC) Empresa
– Conveni Ferrocarril Metropolità de Barcelona (Metro) Empresa
– 6 Convenis i/o acords d'empresa Empresa

SECTOR DEL MAR

30 – Acord Marc Embarcacions de Tràfic Interior de Ports Estat
– Acord Marc Aqüicultura Marina Nacional Estat
– Conveni Vaixells Congeladors de Marisc Estat
– Conveni Amarradors Estat
35 Laude Arbitral Marina Mercant Estat
– Laude Arbitral Vaixells Congeladors Estat
– Conveni Cultiu Peixos Aqüicultura Marina Catalunya
– 7 Convenis Provincials a Catalunya Provincial
– 10 Convenis i/o acords d'empreses Empresa

SECTOR DE MITJANS DE COMUNICACIÓ, CULTURA, OCI I ESPORT

– Conveni Premsa Diària Estat
– Conveni Premsa no Diària Estat
45 Conveni Empreses de Publicitat Estat
– Conveni Indústria Producció Audiovisual Estat
– Conveni Empreses de Doblaje i Sonorització i els seus treballadors Estat
– Acord Marc Laboral d'Exhibició Cinematogràfica Estat
50 Acord Marc Artistes i Tècnics de Sales de Festes, Ball i Discoteques Estat
– Conveni Productors d'Obres Audiovisuals i Actors Estat
– Conveni Actors i Productores de Cinema Estat
– Conveni Distribuïdors Cinematogràfics Estat
55 Conveni Nacional Taurí Estat
– 2 Convenis Professionals de Futbol Estat
– Conveni Professionals de Bàsquet Estat
– Conveni Professionals de Ciclisme Estat
– Conveni Handbol Professional Estat
60 Conveni Instal·lacions Esportives i Gimnasos Estat
– Conveni Locals d'Espectacle de Catalunya Catalunya
– Conveni Empreses i Entitats Privades que Gestionen Equipaments i Serveis Públics Afectes a l'activitat Esportiva i de Lleure Catalunya
65 Conveni Clubs de Natació de Catalunya Catalunya
– Conveni Professionals Doblaje (Branca Artística) Catalunya
– Conveni Actors i Actrius de Teatre de Catalunya Catalunya
– Conveni Sales d'Exhibició Cinematogràfica Resta Catalunya
– Conveni Sales d'Exhibició Cinematogràfica Provincial BCN
70 60 Convenis i/o acords d'empreses Empresa

SECTOR DE GRÀFIQUES, PAPER I FOTOGRAFIA

– Conveni Arts Gràfiques, Manipulats, Editorials i Indústries Auxiliars Estat
75 Conveni Pasta, Paper i Cartró Estat
– Conveni Indústria Fotogràfica Estat
– Conveni Empreses d'Empaquetats, Enfaixats i Retractilats Catalunya
– 10 Convenis i/o acords d'empreses Empresa

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

SECTOR POSTAL

Estatut Personal Funcionari Correus i Telègrafs	Estatut Empresa
Conveni Correus Telègrafs	Estatut Empresa
Conveni Repartiment Domiciliari	Estatut
Conveni Repartiment sense Direccionar	Estatut
Conveni Empreses de Missatgeria	Estatut
Conveni Empresa Unipost	Estatut Empresa

SECTOR DE TELECOMUNICACIONS

Conveni Empreses Concessionàries de Cable de Fibra Òptica	Estatut
Conveni Contact Centers (Telemarketing)	Estatut
16 Convenis i/o acords d'empreses	Empresa

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

10. Les nostres legitimitats: Les seccions sindicals, l'afiliació i les eleccions sindicals

Des del naixement de CCOO s'ha treballat amb insistència, i no pocs dificultats, en guanyar-nos la nostra legitimitat en ser capaços d'organitzar el màxim de treballadors i treballadores a l'entorn del nostre projecte sindical. Per la nova Federació incrementar aquesta legitimitat del Sindicat continuarà sent un dels nostres reptes on haurem de posar tota la nostra atenció i les nostres capacitats, mitjançant una sèrie d'actuacions que es concreten a continuació:

10.1. La secció sindical: el sindicat a l'empresa

Des del convenciment del valor tan important que tenen les nostres seccions sindicals i que han de continuar tenint, tant des de la perspectiva que és l'origen del conflicte social, i per tant on existeix la necessitat d'organitzar-se per donar sortida als problemes mitjançant una acció sindical potent, participativa i amb perspectiva amplia i eficaç pels interessos dels afiliats i afiliades, com des de la perspectiva federativa.

Hem d'assumir el repte de ser capaços de constituir totes aquelles seccions sindicals que tinguin més de 25 afiliats i afiliades, així com de donar-les suport de tot tipus, per garantir un funcionament regular i que es converteixin en un referent en el centre de treball, per els treballadors i treballadores.

Un funcionament que ha de passar per una dinàmica de doble via: d'una banda, que als centres de treball hi arribi tota la informació sobre la política sindical de la FSC-CCOO, així com l'assessorament i tutela necessària; i per l'altra, garantir la correcta canalització, tant de reivindicacions com d'opinions, d'aquestes seccions sindicals, cap les organitzacions federatives ja siguin territorials i/o sectorials.

A ben segur que del reforçament d'aquests elements bàsics es produirà uns efectes multiplicadors sobre la capacitat mobilitzadora a l'empresa, així com per al conjunt de les CCOO.

La Federació ha de tenir una política global i perfectament estructurada sobre el permanent funcionament de les seccions sindicals, que anirà des del foment del sentit de pertinença dels afiliats/des a l'organització, fins el desenvolupament diari de l'acció sindical en el centre de treball, passant per l'actualització i registre de les actes de totes les seccions constituïdes o que es vagin constituint, així com les modificacions que es puguin produir en els seus òrgans de direcció.

10.2. La secció sindical

La secció sindical està formada pel conjunt d'afiliats/des en el centre de treball o empresa, i constitueix la representació del sindicat en els seus àmbits.

La secció sindical és l'instrument idoni per construir el sindicat a l'empresa, i en especial a les grans empreses i administracions.

La secció sindical és la primera organització que contribueix a que la FSC sigui una federació de futur, al ser la pedrera dels nous quadres sindicals del que es nodreix tota l'organització.

En el darrer període s'ha constatat una forta consolidació de les seccions sindicals tant a les grans i mitjanes empreses com a les administracions.

La secció sindical és l'organització bàsica del sindicat, l'estructura més propera i participativa de l'afiliació, que requereix el màxim de recolzament conjunt de l'organització. Amb la seva participació activa en

b

els centres de treball s'ha de dinamitzar la participació de l'afiliació i ser agents actius per incorporar a noves persones.

A més, són l'element vertebrador dels diferents Sectors Federals, assumint l'acció sindical de les seves empreses, així com la negociació col·lectiva del seu àmbit, sota la coordinació i les orientacions del corresponent sector.

Es continuarà potenciant la constitució de seccions sindicals en tots els àmbits d'empresa on existeixen condicions d'afiliació. La seva constitució es durà a terme d'acord amb el que es disposa als Estatuts de la CS de CCOO de Catalunya i les nostres normes de funcionament internes, propiciant la renovació dels òrgans de direcció de totes aquelles que transcorregut el temps establert en els nostres estatuts, no han fet.

El seu funcionament serà democràtic, d'acord amb el que es regula als estatuts de la CS CONC, i els seus acords s'adoptaran per majoria.

En funció de les seves necessitats, la secció sindical podrà escollir els òrgans estatuaris que cregui convenients pel millor desenvolupament dels seus fins, i en tot cas, es dotarà d'un secretari o secretaria general.

L'assemblea d'afiliats i afiliades és el seu màxim òrgan de direcció.

10.3. La secció sindical intercentres i de grup d'empresa

Es podran constituir seccions sindicals intercentres o de grup d'empresa en les grans administracions o grans empreses amb dispersió de centres i que les diferents empreses del grup estiguin enquadrades organitzativament en la FSC de CCOO de Catalunya. La competència de constitució de seccions sindicals intercentres o seccions sindicals de grup d'empresa correspondrà a l'Executiva Federal. Aquesta constitució es realitzarà d'acord amb les seccions sindicals constituïdes en els diferents centres i consultada l'organització sectorial corresponent (en cas d'existir). En aquells grups d'empresa que participin empreses enquadrades en diferents federacions de CCOO per la seva activitat, treballarem activament per a què la CONC promogui la seva constitució.

Les organitzacions territorials de la FSC-CCOO de Catalunya podran acordar la constitució de seccions sindicals intercentres d'empresa en aquells àmbits que s'ajustin al seu espai territorial i compleixin el que s'exposa al punt anterior.

Les seves competències consistiran en establir polítiques per a la negociació i l'acció sindical, basades en els principis bàsics de confederalitat i solidaritat.

A les seccions sindicals intercentres també participaran les empreses que, amb la figura jurídica que s'estableixi, participin en la seva creació o prestació de serveis de l'administració o de l'empresa matriu.

Quan l'empresa o administració tingui clarament centralitzada la seva activitat dins l'àmbit autonòmic i existeixin les suficients condicions, es podran constituir seccions sindicals intercentres d'àmbit autonòmic.

En els centres de treball i delegacions administratives on es consolidi una determinada afiliació es crearan les respectives seccions sindicals de centre de treball.

Els seus òrgans de direcció i funcions seran els establerts en els nostres estatuts.

10.4. Les eleccions sindicals

Si alguna cosa evidencia la nostra legitimitat, tant interna com externa, és la nostra representativitat sindical reconeguda per l'autoritat laboral que ens legitima en els diferents i diversos processos de negociació col·lectiva de l'àmbit federatiu i confederal.

Al llarg del temps, els processos d'eleccions sindicals s'han convertit en un repte constant pel conjunt del Sindicat. En aquest sentit patim d'excessiva concentració en els nostres processos electorals, així com dificultats per poder arribar a aquells sectors emergents amb alta precarietat laboral, sense regulació sectorial o en determinats espais territorials amb debilitats organitzatives federatives.

Abordem aquest procés congressual ostentant la primera força sindical tant a nivell confederal, nacional i federatiu, amb un diferencial de més de 615 delegats i delegades que l'altre sindicat majoritari en l'àmbit de la nostra federació a data 31 de desembre de 2007.

Del propi anàlisi de la situació i en la perspectiva de les realitats de la nova FSC-CCOO situarem les propostes d'actuació en aquesta matèria per començar a situar la necessitat de comptar amb equips d'eleccions sindicals específics en cadascun dels nostres àmbits territorials de forta implantació sindical.

Així mateix, haurem de configurar equips federatius multisectorials i participar en la constitució d'equips mancomunats en el marc de la Unió Territorial, sempre amb criteris d'eficàcia, eficiència, optimització de recursos i cooperació entre organitzacions quan sigui necessari.

c

Treballar, mitjançant plans de treballs específics, per abordar profundament tots aquells processos que:

- No s'han renovat en l'actualitat, amb especial atenció en aquells on disposàvem de representació anterior.
- No s'han preavisat i en els quals disposem d'afiliació o referents propers a les nostres posicions.
- Són de nova cobertura de conveni sectorial.
- Han estat detectats com a conseqüència de l'assessorament sindical i jurídic i de la formació.

10.5. Centralitat del paper de l'afiliat i l'afiliada a la empresa

És obvi que és a través del centre de treball des d'on s'ha d'incidir, dia a dia, en la necessitat de l'afiliació, ressaltant, per una banda, que qualsevol persona afiliada té uns drets i uns avantatges pel sol fet de pertànyer al Sindicat, i per una altra banda, que és bo i positiu estar organitzats amb fermesa com la forma d'aconseguir millorar les seves condicions de vida.

A més, hem d'insistir en els aspectes de discriminació positiva que el Sindicat ha d'aplicar en l'activitat diària on més es visualitzi l'avantatge de l'afiliació en aspectes tals com:

- Assessorament personalitzat i de qualitat en el local sindical de l'empresa exclusiu pels nostres afiliats.
- Actes de presentació i benvinguda a tots aquells treballadors i treballadores que s'incorporen a l'empresa/administració.
- Intervenció directa enfront de l'empresa i/o administració dels representants de CCOO davant els problemes dels nostres afiliats i afiliades.
- Difusió i seguiment de les accions formatives organitzades pel Sindicat, així com del conjunt de serveis que s'ofereixen.
- Informació dels avantatges dels nostres serveis jurídics pel fet de disposar d'antiguitat afiliativa.
- Crear la figura del responsable d'afiliació a tots els nivells federatius, especialment a les seccions sindicals constituïdes.

10.6. La rotació afiliativa, els serveis com a forma d'estabilització i afiliació

Durant els darrers del temps ens hem convençut de la nostra important capacitat per arribar als treballadors i treballadores a afiliar-los. Però no és menys cert que també patim un excessiu número de persones ocasionals que causen baixa o unes rotacions afiliatives més altes de les que seria desitjables.

Durant aquest període, hem posat en marxa sistemes per minimitzar els efectes de les baixes amb un alt nivell de satisfacció, i que existeixen en el seguiment personalitzat de les devolucions de rebuts emesos, així com de les baixes per impagats reiterats.

També s'ha treballat àmpliament en la recerca i millora de les nostres bases de dades respecte als nostres afiliats i afiliades amb l'objecte de facilitar la nostra puntual comunicació a l'hora d'abordar i gestionar el seguiment de les devolucions i les baixes afiliatives.

Respecte als nostres serveis actuals que oferim a l'afiliació, aquests per sí sols no representen un incentiu prou potent pel conjunt de la nostra afiliació a l'hora de què sigui mínimament determinant per mantenir el compromís afiliatiu, sobretot per manca d'una visualització prou clara de l'estalvi econòmic que els pot suposar pels nostres afiliats i que, entre altres qüestions, ens permetria tenir possibilitats de poder competir en aquells àmbits corporatius amb quotes sindicals per sota de les nostres.

En aquest aspecte, les línies de treball respecte a les devolucions de rebuts i baixes afiliatives consistiran, entre altres, en aprofundir en el seguiment, ja sigui des dels serveis d'atenció establerts o bé reforçant la implicació directa de les seccions sindicals, des del convenciment que, la proximitat del seguiment, millorarà els resultats actuals.

Des de tots els àmbits i de totes les responsabilitats federatives s'hauran d'establir plans d'actuació concrets sobre la importància de l'afiliació al Sindicat des de la perspectiva laboral i no tan sols des del benefici econòmic obtingut per una acció o servei puntual.

Igualment establirem un pla d'actuació específic destinat als delegats i delegades no afiliats.

En la vessant dels serveis, hauríem de ser capaços, via confederal i/o complementària federativa, d'aconseguir un avenç qualitatiu que sigui atractiu per a l'afiliació en el conjunt territorial i que a més a més siguem capaços de projectar-los i potenciar-los.

A més de les causes generals d'aquest fenomen, el nostre cas es veu incrementat pel fet de l'important número d'accions formatives de tot tipus, que en una primera instància aporten afiliacions però que, amb el transcurs del temps, es perden degut al distanciament dels nous afiliats una vegada acabada l'acció formativa, així com el baix contingut ideològic en la forma d'accés al Sindicat.

a

11. El desenvolupament territorial de la FSC

11.1. El desenvolupament territorial

La relació i atenció als afiliats/afiliades, delegats/des als centre de treballs ha de ser regular i sostenible. Sens dubte el factor d'estar propers és determinant per fer possible una federació com la nostra, que pretén traduir l'acció sindical desenvolupada en més sindicat organitzat, és a dir: més afiliació i més representació.

Al centres de treball on hi ha organització del sindicat, és a dir seccions sindicals, encara que sigui mínima, aquest té presència i conseqüentment arriba la informació, les ofertes de serveis, la formació, etc. En definitiva, hi ha acció sindical i participació, generant una major fidelitat dels mateixos vers el Sindicat.

El desenvolupament del model territorial federal ha de partir de l'adequació de les estructures organitzatives del les que ens dotem i del desenvolupament dels objectius sindicals plantejats per aquest àmbit.

11.2. Els sindicats comarcals i intercomarcals

Són l'estructura federal al territori i tenen la finalitat principal d'apropar el sindicat als treballadores i treballadores, permetent l'atenció més propera i personalitzada als centres de treball de la nostra organització.

Actuen per delegació federal i han de representar i integrar al conjunt de l'estructura de la federació en el territori.

Per tant hem de ser una federació articular i desenvolupada en el territori, amb equips de sindicalistes amb compromís, capacitat, amb mitjans i amb recursos per garantir que totes les persones afiliades tenen els mateixos drets i reben la mateixa atenció per la nostra part, amb independència del número de treballadors/es que tingui l'empresa o a on es trobi ubicada.

CCOO és un sindicat de classe amb un principi bàsic que és: més sindicat en el centre de treball; el que significa un model sindical amb més recursos repartits en el conjunt de l'estructura.

El sindicat comarcal i/o intercomarcal és la representació de la federació en el territori i participa activa i directament en la direcció i coordinació de la federació. D'una federació que forma part del projecte de la FSC-CCOO de Catalunya però que també ho fa d'aquesta realitat que suposa la Confederació Sindical de Comissió 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.

Les seves funcions són les pròpies de la federació en el territori.

Li correspon gestionar i solucionar tots els temes organitzatius, financers, de formació, serveis i assessorament, acció sindical, atenció a l'afiliació, eleccions sindicals i desenvolupament de la nostra activitat dirigida a les petites i mitjanes empreses, així com la resta de competències pròpies de la federació.

També han de participar, des de la vessant federativa en el treball sociopolític de les unions comarcals i intercomarcals de la CONC. El sindicat comarcal i/o intercomarcal és la pedra angular entre la nostra estructura federativa i la territorial, que participa tant en una com en l'altra. D'aquí ve la màxima importància d'aquesta estructura.

Les estructures territorials que integren la FSC-CCOO de Catalunya són:

- Sindicat intercomarcal de les comarques gironines
- Sindicat intercomarcal de les terres de Lleida
- Sindicat intercomarcal de Tarragona
- Sindicat comarcal del Baix Llobregat
- Sindicat comarcal del Vallès Occidental
- Sindicat intercomarcal del Vallès Oriental i Maresme
- Sindicat intercomarcal de l'Alt Penedès-Garraf
- Sindicat intercomarcal de Bages-Berguedà
- Sindicat comarcal de l'Anoia
- Sindicat comarcal de Osona

En el supòsit de que durant aquest període es produeixi algun canvi en l'estructura territorial de la CONC, en el termini més ràpid possible adequarem la nostra estructura a la mateixa.

11.3. Òrgans de direcció dels Sindicats territorials

Dins del marc congressual, seran convocades les conferències territorials per escollir o renovar els òrgans de direcció, així com definir el projecte territorial corresponent.

Aquestes estructures, en funció del volum afiliatiu i la disponibilitat de recursos humans i materials, disposaran dels òrgans de direcció que,

b

en el seu cas determinin les respectives conferències, que com a mínim seran:

- Un secretari/a general.
- Una comissió executiva, com equip de direcció i treball.

En caso de que el seu tamany i complexitat així ho recomani es podrà constituir també un secretariat.

12. El desenvolupament del model sectorial

Els sectors juguen un paper fonamental en el desenvolupament de l'acció sindical i ens permet conjugar el nostre projecte de sindicat general amb allò que és proper a la gent, amb el que està relacionat amb la seva activitat professional i les especificades en el seu entorn laboral.

Els sectors són estructures adequades per un major i millor desenvolupament de l'acció sindical i la negociació col·lectiva, orientant-la i dirigint-la.

12.1. Els sectors de la FSC de Catalunya

Els sectors federal 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. Agrupen col·lectius que tenen un marc de negociació o de coordinació propi, encara que hi hagi diverses mesos de negociació.

També s'organitzaran sectorialment aquells altres espais amb uns marcs descentralitzats de negociació però que es consideri convenient una especial coordinació i seguiment del conjunt de problemàtiques sindicals i el seu trasllat a tot l'àmbit de Catalunya.

La creació d'estructures sectorials respon a la necessitat d'un major apropament possible de l'activitat i de l'acció sindical a la realitat dels treballadors i treballadores i als seus centres de treball. S'haurà de tenir en compte el nivell d'afiliació existent als seus respectius àmbits i el nivell d'organització i la diversitat dels models organitzatius de les empreses i les administracions públiques, així com els marcs contractuals existents.

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, aplicant en els seus àmbits les línies de política sindical i les orientacions determinades pels òrgans de la direcció de la FSC-CCOO de Catalunya, fomentant la participació dels afiliats i afiliades en la conformació de propostes i en els debats i tasques d'acció reivindicativa i negociadora que els hi són pròpies.

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.

Del criteri de col·lectius amb negociació centralitzada i d'àmbit autònom es constitueixen els següents sectors a la FSC-CCOO de Catalunya:

- sector administració autònoma (generalitat)
- sector administració de l'estat
- sector administració local
- sector aeri
- sector aigües
- sector de carretera
- sector ferroviari
- sector del mar
- sector de mitjans de comunicació, cultura, oci i esport
- sector del paper, gràfiques i fotografia
- sector postal
- sector d'intervenció social i atenció a les persones
- sector de telecomunicacions

12.2. Funcions dels sectors

Els sectors federals, com instruments que es dota la Federació de Serveis a la Ciutadania de Catalunya per al desenvolupament de l'acció sindical han de centrar la seva activitat en el desenvolupament de l'acció sindical, aplicant i concretant la política sindical que col·lectivament es defineix pels òrgans de direcció federals.

El coneixement directe del sector per les persones que hi treballen, el seu coneixement de l'activitat sindical i de l'organització els situa en una posició privilegiada per estendre l'afiliació.

Els sectors federals articulen l'activitat de les seccions sindicals en el seu àmbit per al desenvolupament de les tasques que li són pròpies, d'acord amb les funcions esmentades.

c

De forma indicativa les seves funcions són:

- a) El disseny i desenvolupament de l'acció sindical i la configuració i defensa de les plataformes reivindicatives.
- b) La negociació col·lectiva i el marc legislatiu comú.
- c) El seguiment, atenció i recolzament als delegats i delegades del sector, nodrint el treball dels equips d'atenció i proporcionant-los el material necessari per a la mateixa.
- d) Representar a la federació en les mesos pròpies de negociació.
- e) Participar amb els sindicats comarcals i intercomarcals en l'atenció als afiliats i afiliades, a les seccions sindicals i als representants de CCOO en els centre de treball, així com en els equips d'extensió electoral.
- f) Participaran en les diferents àrees de la federació, i en especial en l'àrea d'acció sindical.
- g) Participar en la direcció de la Federació a través del Comitè Federal i el Consell Federal.
- h) Aplicar la política sindical federal i confederal.
- i) La preparació i seguiment integral de les candidatures de les eleccions sindicals.
- j) Assumir, al Barcelonès en col·laboració amb la federació, el treball d'extensió i atenció a l'afiliació i seccions sindicals.

La seva conformació té forma diversa i flexible, atenent 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.

La forma organitzativa en que es confereixin ha de ser àgil i adequada al paper que té assignat. Per això, sempre que el seu desenvolupament ho permeti, es dotaran d'un òrgan de coordinació que podrà ser escollit en les conferències nacionals convocades a l'efecte. Aquestes estaran constituïdes per una representació real i proporcional, tant de les seccions sindicals com de l'afiliació, tenint en consideració la seva implantació territorial.

El coordinador o coordinadora general s'integrarà, de ple dret en el Comitè Federal de la FSC-CCOO de Catalunya.

El coordinador o coordinadora i l'òrgan de coordinació cessarà a la finalització del seu mandat o de la seva responsabilitat en el càrrec. Aquest no podrà ser reelegit més de tres mandats consecutius.

En aquells sectors que la seva implantació, per la manca d'extensió territorial o massa crítica, no ho permeti, el Comitè Federal a proposta de la Comissió Executiva nomenarà un delegat federatiu, que tindrà com a principal objectiu avançar en el desenvolupament organitzatiu del mateix sector.

Cada sector es regirà pels criteris aprovats al Congrés de la FSC-CCOO de Catalunya, així com pels documents aprovats en les respectives conferències congressuals.

Tots els acords, resolucions i esmenes de les conferències congressuals dels Sectors Federals, que puguin afectar al conjunt de la Federació o als documents aprovats en el Congrés Federal, tindran caràcter de propostes per la seva discussió, i si s'escau, aprovació en el Consell Federal.

Correspon al Consell Federal, a proposta del Comitè Federal, decidir mitjançant proposta raonada, la constitució i dissolució de sectors, seccions sindicals intercentres de caràcter autònom, determinar els seus àmbits funcionals i/o geogràfics, agrupar, fusionar o canviar la seva denominació, així com decidir la convocatòria de les seves respectives Conferències Sectorials i aprovar les normes i l'ordre del dia.

Atès que estem en un procés constituent de la FSC de CCOO de Catalunya i amb la intenció d'agilitzar el mateix, es nomenarà a la Comissió Executiva de la FSC de CCOO de Catalunya per a que convoqui les conferències sectorials en el marc del desenvolupament i implantació de la FSC a Catalunya.

12.3. Els subsectors i agrupacions

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.

S'estructuraran de forma que la participació de tots els afiliats i afiliades quedí garantida.

Subsectors.

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, comptabilitzant-lo en el seu marc natural de participació i decisió en la secció sindical o el sector corresponent.

Organitzen els col·lectius professionals enquadrats en un sector de la Federació que per les característiques pròpies de la seva negociació

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

col·lectiva i de l'acció sindical quotidiana, fan necessària aquesta organització funcional específica.

El coordinador i l'òrgan de coordinació serà nomenat per l'Executiva Federal a proposta de la conferència nacional del subsector corresponent convocada en el marc del congrés de la Federació i d'acord amb les normes fixades per al mateix. El coordinador/a formarà part de l'òrgan de coordinació sectorial al que estigui vinculat el subsector.

Agrupacions.

Les agrupacions tenen com a objectiu organitzar en temes específics els col·lectius professionals que per la dinàmica de la seva negociació col·lectiva es trobin enquadrats en sectors diferents de la nostra federació. Per tant tenen una naturalesa transversal. La seva finalitat serà el debat i confecció de propostes en aquells temes transversals vinculats a la seva professió, així com ajudar a elaborar la política federal en relació als mateixos.

Aquestes agrupacions dependran directament de l'executiva federal a través del medi que aquesta determini, i el seu funcionament dependrà en cada moment de la necessitat de la seva activitat.

Són estructures totalment dinàmiques, que poden agrupar a persones de diversos sectors i que responen a necessitats conjunturals.

13. La cultura de la col·laboració**13.1. Enfortir el projecte federal: desenvolupar territorial i sectorialment la federació**

Hem reflexionat molt sobre la centralitat del Centre de Treball. En diferents congressos hem aprovat que el centre de treball és l'espai natural d'intervenció sindical. Sostindre aquesta reflexió requereix abordar decididament quantes reformes del nostre model organitzatiu siguin necessàries.

Ferrar la nostra acció sindical en els centre de treball requereix una federació enganxada al terreny i descentralitzada. Necessitem una federació plenament desenvolupada en el conjunt del territori.

A la vegada, la nostra diversitat sectorial fa necessari un major desenvolupament en els àmbits funcionals sectorials.

Aquestes dues realitats ens porten a abordar el desenvolupament organitzatiu federal sota els criteris següents:

- Les organitzacions territorials federals i els sectors no són estructures que lluiten entre elles "SÓN COMPLEMENTÀRIES", col·laboren i es coordinen entre elles mitjançant la distribució i mancomunació de tasques que s'estableixen en els Plans de Treball Federals.
- La no duplicitat organitzativa.
- L'eficiència en el desenvolupament d'una tasca fonamental: l'atenció als afiliats i afiliades en tot el territori.
- La cultura de la flexibilitat i polivalència que permeti una adequació àgil als canvis i les noves necessitats, que renunciï a concepcions burocràtiques i mecanicistes.

13.2. Fomentar la cultura de la col·laboració

Les organitzacions territorials federals han de centrar prioritàriament la seva activitat en l'atenció, extensió i el desenvolupament de l'acció sindical en col·laboració amb els sectors.

Per això és necessari descarregar-les de totes aquelles tasques que en termes d'una major eficiència puguin ser desenvolupades, ja sigui per l'estructura federativa o en col·laboració amb les unions.

Som conscients de que disposen de recursos limitats i que tenim que donar-los la major rendibilitat sindical possible, sense càrregues innecessàries, es fa imprescindible treballar amb la major eficiència possible evitant duplicitats absurdes, aconseguint amb això una major rendibilitat dels recursos dels que disposem.

No s'és més federació des de l'autarquia organitzativa ni des d'una cultura del "competencialisme" on és més important de qui depèn formalment la competència que si aquesta realment s'exerceix. Hem de contribuir a superar una certa cultura instal·lada on es confon la col·laboració i la coordinació amb la pèrdua de la sobirania.

La nostra federació sempre ha de ser capdavantera en la proposta i en la defensa de totes les polítiques que contribueixin a un major desenvolupament federatiu de la CONC. Sense federacions fortes el projecte confederal no és possible.

La federació potenciarà la cultura de la col·laboració tant intern com externament. En aquest sentit serà convenient seguir desenvolupant acords de col·laboració amb les Unions que permetin una gestió més eficient en temes com:

b

- L'assessorament primari, aprofitant la nostra potencialitat per aconseguir una major qualitat del mateix.
- Renovació i extensió electoral.
- Suport tècnic en salut laboral.
- Formació sindical.
- Unitats de serveis compartits, mancomunant totes aquelles activitats que sigui possible per aconseguir una major eficàcia i economia dels recursos. En especial el seguiment de les altes, baixes i impagats de l'afiliació, així com la comptabilitat federativa.
- Plantejar la necessitat que els recursos i instruments confederals s'orientin en aquest sentit, sent per això necessari:
- Una major participació de les organitzacions confederades en el govern dels instruments.
- L'orientació en termes de prioritats dels fons de solidaritat confederals cap a les polítiques de col·laboració.

13.3. Col·laboració federal i interfederal

Cada cop més freqüentment dins la nostra pràctica quotidiana, apareixen formes noves de relació entre empreses que comparteixen espais comuns en el centre de treball (aeroport, ports, edificis interadministratius, logística, grup d'empreses, etc) amb problemàtiques comunes que necessiten respostes comunes en matèries de prevenció de riscos laborals, formació, espais compartits, medi ambient, mobilitat sostenible, infraestructures, etc.

En tots els casos les solucions han d'abordar-se sobre la base de la col·laboració, l'entendiment i la cooperació interfederativa. La diversitat s'ha d'entendre com un element de força major i en cap cas de divisió. El seu tractament ha d'anar en línia de buscar la solució satisfactòria mitjançant el consens interfederal i no des de la rivalitat. Som la mateixa organització i persegüim els mateixos objectius.

La proliferació d'empreses de nova creació en les que la seva activitat quotidiana és difícil d'ubicar federalment, pot crear problemes organitzatius que han de ser solucionats. En cap cas han de perjudicar als afiliats i al conjunt dels treballadors afectats.

Haurem d'evitar que l'obertura de nous espais negocials impliqui l'aparició de fenòmens de competència a la baixa en relació als convenis col·lectius ja existents.

En tot cas, les possibles discrepàncies amb altres federacions les resoldrem per la via de la mediació i l'arbitratge de la CONC, renunciant a pràctiques unilaterals i a la presa de decisions prèvies no reversibles.

14. Els plans de treball, una nova cultura organitzativa**14.1. Plans de treball: quantificables, avaluable i auditable**

Hem de ser rigorosos en la gestió dels recursos, orientant i prioritzant l'activitat sindical cap a les necessitats i demandes dels nostres afiliats i afiliades, delegats i delegades.

La participació i la democràcia en una organització són reals quan existeixen normes que les regulen, compromisos dels que ens dotem lliurement i que ens són exigibles. Des de les estructures de les Seccions Sindicals fins les de la direcció federal, i això serà la garantia de consolidar la nostra posició sindical i estar en millor situació per millorar-la.

En aquest apartat tractem d'assumir compromisos clars i concrets que puguin ser avaluables, i per tant mesurables en el nivell de compliment. L'objectiu és projectar-nos fins l'extern i l'intern de la forma més eficient possible "PER ORGANITZAR MÉS I MILLOR LA PARTICIPACIÓ".

Es tracta d'aprofundir en la nostra cultura organitzativa de formes de treball i criteris que permetin l'avaluació periòdica del compliment dels compromisos i obligacions dels òrgans de direcció, tant davant l'organització com davant els afiliats i afiliades que ens escullen per desenvolupar les responsabilitats que ostentem. Sense això la democràcia interna en una organització complexa, de sobirania compartides com la nostra, queda en una simple retòrica.

Es pretén que ens dotem de regles internes (reglaments, normes de funcionament, protocols de funcionament, etc), comunes i clares, que permetin auto-exigir-nos i verificar-nos i que els afiliats i afiliades puguin exercir plenament el paper que els correspon en una organització democràtica.

L'objectiu que es procura amb aquestes regles és establir els criteris d'actuació de les diferents estructures federals per l'elaboració dels seus Plans de Treball, el seguiment dels mateixos i la seva revisió.

Totes les estructures federatives, durant aquest mandat elaboraran,

c

sotmetent a debat i aprovació el Pla de Treball de Mandat. Aquest es concebrà com l'eina que permeti plasmar textual i gràficament el projecte i compromís de l'activitat sindical de cada àmbit federal, per això:

• **El Pla de Treball de Mandat** s'ha de fer per a que l'activitat sindical projectada i compromesa pugui ser coneguda, debatuda i acordada pel conjunt de cada estructura, de tal forma que permeti abordar les demandes de l'afiliació, d'acord amb les polítiques sindicals que sorgeixen dels nostres congressos i dels òrgans de direcció d'àmbit superior.

• La realització del **Pla de Treball de Mandat** és un procés que s'inicia en cada una de les estructures on a partir de la realitat sindical en el seu àmbit, les necessitats i objectius a cobrir, sempre amb el debat i la participació de les persones que formen l'òrgan de direcció o àmbit de treball sindical corresponent.

• Tots els **Plans de Treball de Mandat** hauran de tenir un contingut mínim en funció de les característiques de l'àmbit d'actuació.

• Anualment, cada àmbit realitzarà per escrit, un balanç d'activitat on es contemplarà els compromisos inicials i el grau de compliment dels mateixos, les necessitats trobades, l'anàlisi de les causes que les generen, les propostes de correcció i els objectius per l'any següent.

• Per als àmbits sectorials, comarcals i intercomarcals com a mínim el **Pla de Treball de Mandat** ha de contemplar:

1. El control de l'evolució de l'afiliació i el seguiment de les baixes. Fixar un objectiu per al creixement de l'afiliació dels delegats i delegades no afiliats/des, descrivint les dificultats que puguin existir en el seu cas en aquest camp.
2. Calendari dels processos de renovació electoral amb: Pla de visita prèvia al preavis electoral per a l'elaboració de la candidatura, detecció de dificultats i en funció d'això el disseny del seguiment necessari.
3. Calendari amb compromisos concrets de treball d'extensió sindical en empreses sense presència sindical, intentant aprofitar les sinergies de la negociació col·lectiva.
4. Previsió dels processos de negociació col·lectiva (sectorial i d'empresa), fixació de responsables del seu seguiment en cada procés.
5. El calendari de reunions mínimes periòdiques dels òrgans de direcció.
6. Les previsions de convocatòria d'assemblees d'afiliats/des i delegats/des i seccions sindicals.
7. Les previsions de desenvolupament de les polítiques d'igualtat i específicament els plans d'igualtat del seu àmbit.
8. Mapa de seccions sindicals amb previsió de la seva renovació i la constitució d'aquelles no existents.

• Per als àmbits de Secció Sindical com a mínim el **Pla de Treball de Mandat** ha de contemplar:

1. El control de l'evolució de l'afiliació i el seguiment de les baixes. Fixar un objectiu per al creixement de l'afiliació dels treballadors i treballadores no afiliats/des, descrivint les dificultats que puguin existir en el seu cas en aquest camp.
2. Pla d'acollida per als treballadors de nou ingrés a l'empresa.
3. El calendari de reunions mínimes periòdiques dels òrgans de direcció.
4. Les previsions de convocatòria d'assemblees d'afiliats/des i delegats/des.
5. Els compromisos estables d'atenció amb permanències en els centres de treball i torns.
6. La planificació amb una antelació mínima de sis mesos del procés d'eleccions sindicals.
7. La forma de participació en l'elaboració i seguiment del pla d'igualtat de la seva empresa.

• Amb el fi d'establir mecanismes de seguiment auditable es crearà un registre federal de **Plans de Treball de Mandat** que contindrà com a mínim:

- Tots els Plans de treball de mandat.
- Els recursos disponibles.
- Els balanços i revisions anuals.

• La Comissió Executiva Federal establirà els mecanismes necessaris que garanteixin el seguiment dels compromisos de forma continuada, així com les actuacions en cas d'incompliment no motivats dels mateixos.

a

15. Pla d'Igualtat Federal

El principi d'igualtat és un dels drets fonamentals establerts en tots els tractats i drets internacionals.

Amb l'objectiu de complementar l'estratègia de l'acció positiva, els organismes d'igualtat internacionals posen en marxa a partir de la IV Conferència Mundial de Dones de Nacions Unides (Beijing, 1995), l'estratègia de la transversalitat de gènere (gender mainstreaming) que consisteix en incorporar la meta de la igualtat de gènere en totes les polítiques, a tots els nivells, en totes les seves fases, involucrant als agents implicats i els recursos assignats ordinàriament. És a dir, que l'objectiu d'aconseguir la igualtat de gènere impregni totes i cada una de les accions de les polítiques públiques.

Aquest plantejament és imprescindible per aconseguir els objectius de la igualtat tant en el funcionament intern de la nostra organització com dins la nostra acció sindical i en la negociació col·lectiva. La implicació del conjunt de l'estructura, és a dir homes i dones, per aconseguir l'objectiu de la igualtat entre tots dos en l'espai privat i en el públic.

La perspectiva de gènere, la transversalitat, històricament ha estat desenvolupada bàsicament pels responsables de les secretaries de la dona. Així mateix totes les iniciatives que han anat sorgint, ja sia en meses de negociació com en el desenvolupament de plataformes han tingut la mateixa tònica. Encara que mica en mica es nota la incorporació d'altres secretaries.

Aprendre a treballar des de la perspectiva de gènere és una tasca que hem de fer totes les persones que posem aquesta societat, homes i dones. Si bé és cert que les dones d'aquest sindicat s'han volcat més a l'hora de formar-se en gènere, també és veritat que últimament la resposta per part dels homes comença a ser bastant positiva.

L'objectiu a aconseguir és que darrera una bona formació el desenvolupament de la perspectiva de gènere, treballada conjuntament per homes i dones, generi una transversalitat sistemàtica.

S'ha de destacar que un dels principals obstacles per al desenvolupament de la transversalitat és la falta de representació de dones en la nostra organització i en les meses de negociació.

Per tot això, aquesta Federació realitzarà un esforç especial en transversalitat de gènere a l'hora de:

- Realitzar els plans de treball de cada secretaria.
- Desenvolupar plataformes dels convenis.
- Formar en polítiques de gènere a tota l'estructura.
- Realitzar plans de prevenció de riscos laborals.
- Augmentar la presència de les dones en els òrgans de direcció amb un repartiment equitatiu de les responsabilitats.
- Obtenir una representació paritària en les meses de negociació, en els consells, comitès, SS.SS.
- I en general introduir la perspectiva de gènere en tota la política sindical.

Es tracta de complir amb el compromís de transversalitzar el gènere en totes les polítiques de la nostra futura organització per propiciar una participació igualitària de les dones en la societat, i garantir no sols la igualtat formal sinó també la igualtat real.

Totes les mesures plantejades no poden ni han de ser desenvolupades de forma aïllada, sinó que s'ha de tenir una visió global que s'ha de concretar e el Pla d'Igualtat de la FSC de Catalunya.

El Pla d'Igualtat de la nostra federació ha de tenir dues orientacions. Per una banda el treball i l'estructura del sindicat i potenciar la perspectiva de gènere en la tasca sindical diària com a persones mediadores i negociadores de mesures correctores de desigualtats en la negociació col·lectiva.

Aquest pla haurà de comptar amb el recolzament de tota l'organització i serà desenvolupat durant el segon semestre de 2009, procedint a la seva implementació durant tot el mandat.

L'elaboració del Pla d'Igualtat propi de la FSC té com a conseqüència l'obligatorietat de la seva realització i seguiment per part de tota l'organització, tant a nivell de direcció federal com sectorial i territorialment.

Després de la seva aprovació es farà un balanç bianual en el comitè federal, procedint a la seva presentació i aprovació posterior en el primer Consell Federal que es celebri.

16. Les polítiques comunicatives**16.1. Introducció**

La FSC és una organització enormement plural i diversa en els camps d'actuació i intervenció sindical, però totes les nostres actuacions, totes les nostres intervencions seran amb els matisos i els accents corresponents de la FSC de CCOO.

b

1 Les nostres actuacions comunicatives han de servir per fer palesa la nostra activitat, la nostra actuació, les nostres propostes a nivell públic, i per fer possible una relació directa i fluida amb el conjunt de la nostra base afiliativa per possibilitar una major participació i aprofundir en la democratització de les relacions entre les estructures organitzatives i el conjunt de l'afiliació

16.2. Política comunicativa interna: participació, atenció a l'afiliació, utilitat per l'organització

10 La comunicació interna de la FSC s'ha de contemplar des de diferents punts de vista:

– El que es comunica a l'estructura federativa.

– El que comunica l'estructura federal a la resta de les estructures territorials, sectorials i de seccions sindicals.

15 El que comunica la FSC als delegats i delegades i al conjunt de l'afiliació de manera directa.

– Sense oblidar el tracte important que ha de tenir la comunicació interna entre les diferents estructures de la nostra organització, fet que en termes generals funciona de manera força eficaç, cal aprofundir en la garantia de poder arribar al conjunt de l'afiliació, fer partícips del projecte i actuacions sindicals de la FSC al conjunt de l'afiliació de manera quotidiana. Aquest és l'objectiu fonamental d'aquest període que encetem.

20 Avui les noves tecnologies permeten estar al costat, des del punt de vista comunicatiu, de qualsevol afiliat i afiliada de la nostra federació, visqui on visqui i pertanyi al sector o secció sindical que pertanyi. Es tracta doncs, de democratitzar encara més, garantir encara més el dret del conjunt de l'afiliació a estar informats de manera quotidiana de les actuacions i propostes sindicals de l'organització a la que pertany.

30 Cal doncs garantir que la publicació digital, de caràcter mensual i aquelles comunicacions de caràcter i interès general que elabori la FSC en el seu conjunt, puguin arribar a la gran majoria de l'afiliació de manera directa, per mitjà del correu electrònic així com la seva publicació en la pàgina web federal.

35 És necessari per tant que les dades de l'afiliació estiguin actualitzades de manera constant, el màxim possible per poder fer efectiva la comunicació en els termes que es proposa.

40 Estem proposant un mitjà de comunicació que ha de tenir una doble utilitat, donar informació, fer coneixedors al conjunt de la base afiliativa, de l'actuació sindical, i al mateix temps un instrument útil per l'activitat sindical, per l'extensió i el treball sindical en els diferents centres de treball.

45 Es tracta per tant, d'establir un canal que permeti arribar a l'afiliació, i que sigui útil per l'organització en el treball sindical. La política de comunicació és, i ha de ser un element motivador de l'autoestima de l'afiliació i les estructures del sindicat.

50 Garantir l'atenció genèrica al conjunt de la base afiliativa és un objectiu bàsic que s'ha de treballar, establint els canals necessaris per afavorir la relació directa de l'afiliat/da amb l'organització.

55 La pàgina web federativa ha de ser l'instrument que permeti, per mitjà d'un espai específic d'atenció a l'afiliat, trametre propostes, demanar informació concreta o específica, etc. a la federació. La gestió diària i eficaç d'aquest espai per part de la secretaria de comunicació federal, ha de permetre poder respondre a totes aquelles peticions, demandes, etc, ja sigui derivant a qui correspongui o atenent de manera directa aquestes.

16.3. Política comunicativa externa: presència social, coherència del discurs

60 L'objectiu de la política de comunicació de la FSC de CCOO de Catalunya ha de tractar de donar coherència a la imatge i els missatges de la nostra Federació. La comunicació no pot ser considerada com un element aïllat i independent de l'estratègia i l'acció general del sindicat. La política de comunicació ha d'estar al servei de l'estratègia sindical i ser un complement d'aquesta, explicitant els nostres missatges i generant opinió en el conjunt de la societat.

65 El nostre sindicat, la FSC de CCOO de Catalunya, és una organització molt diversa, amb multitud d'elements emissors d'informació.

70 D'aquesta situació es deriva la urgència i la necessitat d'haver-nos de dotar d'instruments federals i formes de treball que garanteixin aquesta diversitat i que permetin donar identitat i coherència a la nostra política de comunicació externa.

75 Les nostres comunicacions als mitjans van dirigides a una diversitat de receptors:

- els nostres quadres, afiliats i estructures
- els treballadors i treballadores
- les diverses contraparts sindicals, socials, institucionals i patronals
- l'opinió pública, la societat.

Alhora, cal tenir en compte que la diversitat dels receptors també comporta formes diferents de rebre els nostres missatges.

c

1 La Secretaria de Comunicació de la FSC de CCOO de Catalunya té el paper de realitzar la coordinació permanent dels missatges que es transmeten com a organització, tenint una cura especial del contingut i la qualitat de les informacions.

5 La importància dels mitjans de comunicació en el desenvolupament de la societat de la informació i de manera especial les ràdios i les televisions com a vehicles de transmissió d'idees i valors, és un element fonamental en una societat globalitzada, una realitat que no podem obviar. En aquest context, l'exigència del dret a l'accés ha de ser part de la política del nostre sindicat, exigint la regulació del dret constitucional reconegut a l'article 20.3 de la Constitució.

16.4. Imatge corporativa

15 És necessari que l'emissió de qualsevol comunicació als mitjans i a la societat, les nostres estructures organitzatives i el conjunt de treballadors i treballadores en general, pugui ser reconeguda com una comunicació de CCOO.

20 Els receptors de la comunicació informativa han de poder reconèixer i identificar que és una informació de/i avalada per les CCOO de Catalunya, sigui l'estructura més bàsica de l'organització (secció sindical) o la pròpia executiva federal, la qual cosa ha de significar una garantia pel que fa a la seriositat i la veracitat de la informació.

25 Per aconseguir-ho, és imprescindible que els nombrosos centres d'emissió d'informació utilitzin adequadament els nostres signes identificadors, la nostra imatge, el símbol del que som: les CCOO de Catalunya, sindicat nacional i de classe.

30 Cal que tota comunicació que emetem com a FSC-CCOO de Catalunya sigui fàcilment reconeguda com a part de l'activitat de les CCOO de Catalunya.

35 Una imatge adequada i una atenció i una actuació sindical correctes han de ser elements d'identificació de les CCOO de Catalunya.

40 I les CCOO de Catalunya tenim uns elements d'identificació, una "marca" sindical, que simbolitzen el nostre patrimoni, la nostra història, la nostra forma de ser, el nostre passat i present com a organització.

45 Per tot això és molt important ser especialment curosos en la utilització de la nostra imatge, com ho hem de ser en la nostra actuació i actitud sindicals. A tal efecte la FSC es dotarà del manual d'imatge federal que ha de ser d'utilització per el conjunt de l'organització a efectes d'unificar i cohesionar la nostra imatge com organització, un manual d'imatge que abordi el conjunt d'elements comunicadors, amb protocols de gestió d'eines tant importants i poderoses com són les pàgines webs de l'organització.

16.5. Noves tecnologies i polítiques de comunicació

50 El desenvolupament de la comunicació per mitjà de noves tecnologies és imprescindible per a la FSC. Cada vegada són més els usuaris d'aquestes noves tecnologies i per tant, tal com hem apuntat en apartats anteriors, cal que l'organització utilitzi aquestes eines per comunicar i crear opinió, establint normes bàsiques, en el cas de les pàgines webs de l'organització, per el seu ús i gestió, amb criteris d'homogeneïtat del disseny d'aquestes i el tractament periodístic d'aquestes.

55 L'ús de les webs com a instrument de comunicació es configura com un instrument potent, que permet una comunicació ràpida, però que cal que sigui gestionat amb criteris sindicals per damunt d'altres de caràcter estètic. Estem parlant d'instruments de comunicació de l'organització i no de pàgines personals de ningú, i per tant cal que tota pàgina web existent estigui integrada en un únic sistema de comunicació, integrat al mateix temps, en el sistema informàtic de la nostra confederació, de la CONC.

60 Les webs, les publicacions digitals, etc, són instruments fonamentals de la política de comunicació de la FSC de Catalunya.

16.6. Les publicacions de la FSC de Catalunya

65 La FSC de Catalunya, necessita un òrgan d'expressió de caràcter general, que arribi de manera trimestral al conjunt de l'afiliació, que compleixi la funció d'informar dels grans elements de posicionament sindical així com de element generador d'opinió favorable a les posicions del nostre sindicat. Un òrgan d'expressió en format paper, tabloide, amb una capçalera que es denomini "Serveis a la Ciutadania" i que tingui el caràcter de capçalera única del conjunt de publicacions que publiqui la direcció federativa, treballant perquè el conjunt de les nostres publicacions, del nivell que siguin, utilitzin com a denominació genèrica la capçalera federal sense menyspreu de la utilització de sots capçaleres específiques en aquelles publicacions periòdiques que actualment tenen un vida regular en un marc específic de l'actuació sindical. Aquest periòdic es dotarà d'un consell de redacció format per responsables de comunica-

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

ció dels diferents territoris i sectors, establint-se un reglament intern de funcionament que haurà d'aprovar la comissió executiva federal.

El consell de redacció avaluarà l'oportunitat de realitzar monogràfics de la publicació SERVEIS A LA CIUTADANIA en moments que l'acció sindical específica duta a terme per un sector, subsector o agrupació requereixi aquest tipus d'actuació comunicativa.

Més enllà de les publicacions abans esmentades, la secretaria de comunicació editarà diferents quaderns sindicals de caràcter específic i tècnic important, útils per al conjunt de l'actiu sindical, així com l'edició d'informes monogràfics sobre temes que serveixin per l'estructura interna de l'organització.

16.7. La gestió de la comunicació: oficina de premsa federal, suport a l'activitat sectorial i territorial

Totes les actuacions federatives en l'àmbit de la comunicació i especialment les que vagin dirigides de forma genèrica als mitjans de comunicació de Catalunya, hauran de ser conegudes i coordinades per i des de la Secretaria de Comunicació de la FSC de CCOO de Catalunya per tal de ser reconegudes com a comunicacions de CCOO. Es tracta de coordinar, aprofitar al màxim la seva utilitat i evitar que hi hagi, en moments concrets, acumulació d'informacions, la qual cosa perjudica la seva difusió, i també per donar resposta correcta a les posteriors peticions dels mitjans. Especialment en el cas de rodes de premsa conjuntes amb d'altres organitzacions sindicals.

Des de la Secretaria de Comunicació de la FSC de CCOO de Catalunya, es coordinarà i donarà resposta a totes les peticions que ens facin des dels mitjans de comunicació, sempre que es garanteixi la possibilitat de donar la visió i el missatge de CCOO.

Les informacions territorials, destinades als mitjans locals o comarcals, poden estar gestionades directament per les secretaries de comunicació dels territoris. De tota manera, cal que la Secretaria de Comunicació de la FSC de CCOO de Catalunya n'estigui assabentada, per tal de tenir una major coordinació.

En el cas específic de la relació amb els mitjans de comunicació, aquesta ha de ser especialment curiosa i treballada en especial per les característiques de sectors estratègics que formaran part de la FSC. Cal una professionalització de la relació amb els mitjans, però una professionalització específica, és a dir, cal un professional o una professional i això vol dir crear un gabinet de premsa dirigit per la secretaria de comunicació federal, a l'alçada del volum de la nova federació, què evidentment treballarà molt en relació amb el gabinet de premsa de la CONC i què ha de servir per fer possible la vehiculació de les propostes i els posicionaments sindicals de la FSC, afavorint amb la seva actuació, la presència territorial i sectorial de l'organització en els diferents mitjans de comunicació inclosos els propis.

La Secretaria de Comunicació federativa, de manera coordinada amb la Secretaria de Formació, programarà diferents cursos específics per tal de donar eines als diferents responsables de comunicació d'àmbits sectorials i territorials així com als diferents quadres sindicals de seccions sindicals i federals amb l'objecte de formar a tothom que en un moment de la seva activitat sindical hagi d'estar en relació amb diferents estadis de la comunicació tant interna com externa.

A l'objecte de crear una Secretaria de Comunicació útil al conjunt de l'organització, aquesta s'organitzarà de manera que existeixi, a banda del Gabinet de premsa, una àrea de treball dedicada al disseny i l'elaboració de materials, i suport a les diferents organitzacions federatives.

16.8. La gestió de les polítiques comunicatives des de la diversitat i la perspectiva de gènere

La Secretaria de Comunicació vetllarà per què totes les publicacions i comunicacions federals, de qualsevol àmbit i en el format que sigui, estiguin redactades en llenguatge no sexista, vetllant també per tal que tinguin una cura especial en el respecte als diferents conceptes i polítiques d'igualtat de gènere per les que aposta la FSC. Així mateix vetllarà pel respecte a la diversitat cultural, generacional, del conjunt de l'organització prestant una especial atenció a la necessitat d'adequar aquestes a les situacions de discapacitat que pateix una part de la nostra afiliació i treballadors i treballadores del nostre univers d'actuació sindical.

17. La formació sindical

17.1. Una política de formació eficient

La formació sindical és l'eina bàsica per garantir amb èxit la incorporació de nous sindicalistes, així com la rotació i reciclatge del quadre sindicals en actiu.

b

Com a conseqüència dels canvis socials, (la incorporació al món laboral de dones i joves, nous col·lectius professionals, la immigració) fan que el nostre component afiliatiu avanci de vegades a un ritme més veloç que l'estructura sindical representativa. Es fa doncs necessari que els nostres òrgans de direcció i les nostres candidatures electorals siguin cada cop més representatives d'aquestes realitats.

El treball sindical quotidià és cada cop més exigent, és evident per tant, les necessitats de formació sindical permanent, a tots els nivells, per millorar els nostres coneixements i donar resposta als problemes i reptes que es plantegen.

L'eina de què s'ha dotat La Comissió Obrera Nacional de Catalunya per impartir aquesta formació és l'Escola de formació sindical, amb qui col·laborem activament a fi de millorar els resultats i aprofitar al màxim els recursos que s'hi inverteixen.

Des de l'escola s'han implementat una sèrie de mesures que, amb la col·laboració de la secretaria de formació sindical i l'àrea d'acció sindical de la Federació ha de servir per fer el correcte seguiment del resultat dels cursos i el compliment de l'itinerari previst.

Hem d'aconseguir que el nou delegat/delegada surti del curs amb un referent a la Federació a qui pugui recórrer i consultar els dubtes inicials que de ben segur se li plantejaran. És indispensable que territoris, sectors i responsables federatius ens coordinem per assistir a les presentacions i/o clausura dels cursos.

És necessari que els nous delegats i delegades obtinguin una idea clara del que representa Comissions Obreres, amb una assumpció profunda dels valors que personifica el sindicalisme de classe i nacional que representa la CS CONC, així com de l'organització general del sindicat i específica de la FSC.

Segons el que es reflexa en el darrer informe de l'escola, una de les mancances que tenim com a sindicat, és la no finalització de la formació per part dels quadres sindicals en actiu. En no prioritzar la realització de la formació sindical de reciclatge en les nostres agendes, perquè les necessitats dels col·lectius que representem passen pel nostre reciclatge i formació continua.

D'altra banda, la renovació mitjançant la incorporació de nous quadres sindicals, passa obligatòriament per a la participació i utilització de mètodes de direcció que potenciïn el treball col·lectiu.

Fer doncs les nostres estructures federatives més obertes és una necessitat que no es resoldrà només des de la voluntat política, és necessari dotar-nos de mesures concretes que l'afavoreixin. En aquest sentit, proposem la col·laboració entre les diferents secretaries a fi d'aconseguir una major relació entre la planificació i gestió de la formació sindical i les polítiques organitzatives que s'impulsin. També treballarem, per a una millor sincronització dels cursos de formació per a delegats i els processos electorals.

A més ens proposem, donar una major importància als continguts sindicals, i no concebre la formació sindical només com un procés de formació tecnicojurídica.

És també ineludible una reflexió sobre la nostra estructura de formació sindical basada exclusivament en les formes tradicionals de docència, sempre de caràcter presencial. És necessari que ens adaptem a les noves tecnologies per impartir la formació en general i la sindical en especial, el que permetrà que amb els mateixos recursos puguem atendre a un major nombre de persones, i fer-la més flexible en els seus horaris. Això és el que els nostres delegats i delegades reclamen per poder compatibilitzar la seva activitat sindical i de formació.

17.2. L'escola federal de formació: espai de reflexió i dinamització de les polítiques estratègiques federals i sectorials

Per millorar i enfortir encara més la nostra actuació formativa amb els quadres sindicals i delegats/delegades, així com per dotar de major contingut ideològic la nostra federació, crearem l'escola federal de formació amb els següents objectius:

- Jornada formativa d'acollida als nous delegats, amb periodicitat trimestral.
- Curs de formació bàsic en un plaç, preferentment no superior a 6 mesos, en coordinació amb l'oferta de l'escola de formació sindical de la CS.CONC.
- Descentralització de l'escola de formació sindical, estenent l'oferta formativa pel territori, acostant la formació als delegats i delegades.
- Estudi i implementació d'algun mòdul específic pels delegats funcionaris, així com a altres col·lectius que ho necessitin.
- Formació i incorporació a la nostra federació, d'una persona formadora que pugui treballar tant en la formació de nous delegats com en l'elaboració de materials necessaris per als mòduls dels cursos destinats als diferents col·lectius de la nostra federació.
- Desenvolupament d'una formació específica de promoció de nous

c

quadres sindicals, així com conscienciació de la necessitat del reciclatge dels sindicalistes en actiu.

- Establir itineraris formatius específics i obligatoris de formació per a les persones que assumeixin responsabilitats sindicals de direcció, per millorar la capacitat de direcció de col·lectius i contribuir a fomentar la cultura de la creació d'equips de treball.

- Impulsar la realització de seminaris i jornades monogràfiques.
- Desenvolupament d'un pla de formació específic en polítiques de gènere i igualtat.

- Desenvolupament d'un pla específic de caràcter anual de reciclatge tècnic-jurídic per a les persones que estiguin realitzant funcions d'assessorament.

- Estudi i implantació progressiva de les noves tecnologies en la formació sindical.

- Desenvolupament d'una escola d'estiu anual, on tractar aspectes teòrics i d'actualitat relacionats amb el món social si dels serveis.

18. Els òrgans de direcció de la FSC

18.1. La federació

És la forma d'organització de branca integrada en les Comissions Obreres de Catalunya, basada en la unió, participació i corresponsabilitat de sindicats territorials, sectors, subsectors o agrupacions i seccions sindicals amb unes finalitats comunes i globals, que respecta l'autonomia l'àmbit de la negociació col·lectiva, treballant conjuntament per a la continuïtat i creixement del nostre sindicat de classe, amb els objectius de:

- Dissenyar i dirigir el model sindical federal, establir les directrius en la negociació col·lectiva general, així com les línies d'actuació.
- Millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores de les empreses i dels empleats/des públics.
- Dissenyar i defensar el nostre model de serveis públics i d'atenció a la ciutadania com indiscutiblement necessari en un model d'estat social o de benestar.
- La participació i la corresponsabilitat en la direcció i òrgans de decisió confederals.
- Impulsar, participar i defensar el marc globalitzat del moviment sindical.

Els òrgans de direcció de la FSC-CCOO de Catalunya són:

- a) El Congrés Federal.
- b) El Consell Federal.
- c) El Comitè Federal.
- d) La Comissió Executiva Federal.
- e) La Secretaria General.

Els òrgans de coordinació, execució i seguiment de la FSC-CCOO de Catalunya són:

- Els plenis d'àrea i secretaries federals

18.2. El Congrés Federal

El Congrés Federal és el màxim òrgan de deliberació i decisió de la FSC-CCOO de Catalunya.

Composició:

El Congrés Federal, un cop fixat el número de components, estarà compost per la secretaria general, la comissió executiva federal en la proporció que fixin les normes congressuals de la CONC i les persones escollides per les estructures territorials federals, en proporció a les cotitzacions acumulades en els quatre anys naturals anteriors a la convocatòria del Congrés.

Els delegats i delegades al Congrés Federal seran escollits segons normativa que reguli la convocatòria i funcionament del mateix.

Funcionament.

El Congrés es convocarà, amb caràcter ordinari, cada quatre anys pel Consell Federal.

Amb caràcter extraordinari es podrà convocar quan així ho acordi el Consell Federal per majoria absoluta.

Els Congressos ordinaris seran convocats, almenys, amb sis mesos d'antelació.

Tots els acords del Congrés s'adoptaran per majoria simple.

Les normes de convocatòria, composició i funcionament del Congrés seran establertes pel Consell Federal a proposta del Comitè Federal, en concordança amb les normes congressuals fixades per la CONC per al seu congrés.

S'articularen els processos congressuals de forma que, primer, es celebrarà el Congrés de la FSC-CCOO de Catalunya, prèvia celebració d'un

a

sistema d'assemblees congressuals i, amb posterioritat, les Conferències ordinàries de les estructures federals, tant orgàniques com funcionals.

Funcions i competències.

1. Determinar l'estratègia general, l'activitat sindical, la política d'organització i recursos de la FSC-CCOO de Catalunya.
2. Aprovar i modificar el programa de la FSC-CCOO de Catalunya.
3. Aprovar la composició del Consell Federal
4. Escollir el secretari/a general de la FSC-CCOO de Catalunya, mitjançant sufragi lliure i secret.
5. Escollir l'Executiva Federal mitjançant sufragi lliure i secret

18.3. 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
- La comissió executiva federal
- Els secretaris/es generals dels sindicats comarcals i intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya
- Els coordinadors/res dels sectors federals
- Un número de persones, en la quantitat que acordi el ple del congrés, d'elecció directa pel mateix
- La resta de persones, en la quantitat que acordi el ple del congrés seran escollides en el marc de les estructures territorials, garantint la presència de les seccions sindicals dels centres de treball més representatives en proporció a les cotitzacions. La representació corresponent a les organitzacions territorials no constituïdes serà nomenada per l'executiva federal.
- El Consell Federal, a proposta de la Comissió Executiva, podrà incorporar a les seves reunions, amb veu però sense vot, a altres persones quan per la seva responsabilitat en determinades àrees, consideri oportú la seva presència o assessorament.

Funcionament

El Consell Federal serà convocat per la Comissió Executiva, almenys dos cops l'any de forma ordinària i de forma extraordinària quan així ho sol·liciti un terç dels seus membres.

En aquest últim cas s'haurà de realitzar en un pla no superior a quinze dies, incloent en l'ordre del dia el motiu de la convocatòria.

Les resolucions i decisions del Consell Federal s'adoptaran per majoria simple, menys en els casos previstos en els estatuts corresponents.

En cas de dimissió d'alguna persona del Consell Federal, l'òrgan oportú de l'estructura federal respectiva haurà d'escollir-ne una de nova.

D'igual forma es podrà procedir en el cas de que alguna persona sigui rellevada.

No s'admetrà cap substitució des del moment de la convocatòria del Consell fins a la seva celebració.

En cas d'absències reiterades i no justificades dels seus membres podrà ser revisada pel mateix consell la seva continuïtat o no.

Funcions

- Discutir i decidir sobre la política general de la Federació entre congressos i controlar la seva aplicació per la Comissió Executiva
- Convocar el Congrés Federal i aprovar les normes que regulen el procés congressual i el reglament de funcionament del congrés
- Convocar les conferències dels sindicats comarcals i intercomarcals i dels sectors i subsectors o agrupacions
- Decidir, mitjançant proposta raonada, la constitució i dissolució de sectors, subsectors i seccions sindicals intercentres de caràcter autònom
- Els principis i regles establertes en aquestes normes i reglaments han de ser respectats i observats per aquells que es dotin de les estructures integrades en la FSC-CCOO de Catalunya
- Aprovar anualment el pressupost consolidat del conjunt de les estructures federals
- Debatre, i en seu cas, aprovar els informes que presenti el secretari o secretaria general i el Comitè Federal
- El Consell Federal, per majoria absoluta, podrà revocar i/o escollir els membres de la Comissió Executiva Federal i al secretari o secretaria general, entre congrés i congrés, sempre i quan en els membres de l'executiva no superin un terç del total dels seus components, ni suposi l'ampliació del seu número inicial en més d'un 10%. En el cas de la revocació del Secretari/a General, s'estarà a allò que disposa els estatuts de la CS CONC.

b

- Nomenar als membres de la FSC-CCOO de Catalunya en el Consell Federal estatal i en el Consell de la CS CONC

• Aprovar els reglament següents:

- El codi d'utilització dels Drets Sindicals i l'Estatut del Delegat i la Delegada.
- El Reglament de desenvolupament i funcions dels sectors federals.
- El codi d'utilització dels recursos de comunicació i imatge.
- Els reglaments necessaris per ordenar la gestió econòmica
- Els que el propi Consell Federal, en el desenvolupament de la política sindical, consideri convenients.

Els acords i resolucions del Consell Federal seran d'obligat compliment per a totes les estructures que integren la FSC-CCOO de Catalunya.

18.4. El Comitè Federal

El Comitè Federal ha de jugar un paper central en l'articulació i expressió de la federalitat, conjugant el seu paper com a òrgan de direcció i lloc d'expressió de la diversitat federal, partint de la idea de que la política sindical 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.

És l'òrgan de direcció per a la coordinació federal i participa en l'elaboració de propostes de política sindical i organitzativa de caràcter estratègic i avaluarà els seus resultats i aplicació.

És l'òrgan on, de forma habitual, es substancien periòdicament les funcions de coordinació i cohesió que li són exigibles a la millor pràctica de la federalitat i representa per excel·lència, la voluntat de direcció col·lectiva que caracteritza la Federació.

Prepararà les reunions del Consell Federal i mantindrà una periodicitat almenys trimestral en les seves reunions.

Composició.

- El secretari o secretaria 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

Funcionament.

El Comitè Federal funcionarà de forma col·legiada, amb reunions periòdiques convocades per la secretaria general o a petició d'un terç dels seus membres.

El Comitè Federal respondrà de la seva gestió davant el Consell entre congrés i congrés.

Funcions i competències.

- Amb el fi 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.
- Proposa al Consell la convocatòria de les conferències sectorials i les conferències de les seccions sindicals intercentres d'àmbit superior a una Unió Comarcal o Intercomarcal.
- Debatre i si s'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 de la mateixa supera el 20% del pressupost Federal
- L'elaboració de les propostes concretes de reordenació sectorial, si s'escau
- Totes aquelles funcions que el Consell li delegui i les que la Comissió Executiva consideri per la seva implicació a totes les organitzacions integrades en la FSC-CCOO de Catalunya

18.5. 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:

c

- El secretari o secretaria general de la federació
- Els membres escollits en el congrés en un número que es determinarà a proposta de la comissió electoral

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.

La Comissió Executiva Federal crearà totes les àrees, secretaries, departaments, comissions i equips de treball que estimi convenients per un millor desenvolupament de les funcions que te encomanades, compatibles amb els principis d'eficàcia i eficiència que han de presidir la utilització dels recursos humans i materials del que disposa la FSC-CCOO de Catalunya per al compliment dels fins Federals.

Les màximes responsabilitats dels departaments seran acordades per la Comissió Executiva a proposta dels i les responsables de les àrees o secretaries.

Les persones que s'adscriuïn als diferents àmbits de treball constaran en l'organigrama que a l'efecte s'acordi.

A la primera reunió de la comissió executiva s'escollirà entre els seus membres, a proposta de la secretaria general, els responsables d'àrea i secretaries.

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 normalment un cop al mes.

Els membres de la Comissió Executiva Federal, per delegació d'aquesta, podran participar en les reunions de qualsevol dels òrgans de les estructures que s'integren i agrupen en la FSC-CCOO de Catalunya, i seran informades les estructures intermèdies en els casos en que existeixin.

Funcions i competències.

- Dur 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
- Nomenar i cessar al personal tècnic i administratiu dels serveis de la FSC-CCOO de Catalunya
- Coordinar les activitats del Comitè i el Consell Federal, de las secretaries i dels serveis tècnics de la FSC-CCOO de Catalunya
- Dur la responsabilitat de les publicacions oficials de la FSC-CCOO de Catalunya
- Nomenar i cessar als representants institucionals de la FSC-CCOO de Catalunya
- Exercir i ostentar l'administració en el seu sentit més ampli (tant ordinària com extraordinària) dels bens i drets de la Federació
- Conèixer la situació patrimonial i financera del conjunt de les estructures federal
- El seguiment dels plans de treball així com les mesures concretes que del mateix es derivin
- Debatre i en el seu cas, elevar al Comitè Federal per a la seva aprovació els plans de treball de les àrees federal
- Proposa al Comitè Federal la convocatòria de conferències de les diferents organitzacions i estructurals federals.
- Nomenar als membres del Consell Federal dels territoris no constituïts
- Nomenar la representació de la FSC de Catalunya ens els sectors, subsectors o agrupacions estatals quan aquests no estiguin constituïts a Catalunya
- Resoldre els expedients disciplinaris
- Qualsevol altra que li sigui assignada pel Congrés Federal o el Consell Federal

18.6. La Secretaria General de la Federació de Serveis a la ciutadania de CCOO de Catalunya (FSC-CCOO de Catalunya)

És qui representa legal i públicament 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·lectius 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

DOCUMENT DE PONÈNCIES

a

i la CONC. 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 Federa, 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 dimiteix, morís o, per qualsevol altra causa no continués exercint el càrrec, 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 Consells i Comitès Federals en nom de la Comissió Executiva Federal, sinó 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 reelegit més tres mandats consecutius.

18.7. Els plenis de la FSC-CCOO de Catalunya

Són àmbits de conformació, integració i coordinació de les polítiques sindicals.

Tenen la funció d'elaborar i preparar les propostes i plans de treball federals, les quals seran presentades per a la seva aprovació al Comitè Federal i aquest ho farà al Consell Federal.

Els plenis de treball federals.

Es convocaran per les persones responsables de les àrees federals.

Aquests plenis permetran una participació més directa en el disseny, desenvolupament i verificació dels plans de treball, i una coordinació més intensa de l'activitat de les àrees federals amb les seves homòlogues (si n'hi han) territorials i sectorials, avançant en la homogeneïtzació i cohesió de tota la FSC-CCOO de Catalunya.

Els plenis estaran presidits pels i les responsables de les àrees federals corresponents, en funció de l'assumpte a tractar, i assistiran tots els components de l'àrea, així com els responsables territorials i sectorials si existissin dins d'una mateixa àrea de treball i aquelles persones que els responsables d'aquest ho considerin oportú.

Cada àrea a partir de la realitat sindical en el seu àmbit, les necessitats detectades i els objectius proposats, dissenyarà un pla de treball que serà avaluat anualment. Aquest pla de treball serà debatut en el plenari de l'àrea, i posteriorment aprovat en l'Executiva Federal, on participaran totes les secretaries adscrites a l'àrea i servirà de referència per als plans de treball sectorials, territorials i de les seccions sindicals.

El pla continuarà els objectius a assolir, les eines necessàries per assolir-los, la previsió del cost econòmic del mateix i els instruments d'avaluació.

19. La gestió de los recursos en la FSC

19.1 La gestió eficient dels recursos al servei del projecte sindical i de les estratègies sindicals

Amb l'objecte de poder garantir el projecte sindical de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC-CCO), és del tot necessari posar l'accent en els nostres recursos, ja siguin de tipus humà com econòmic. Tant uns com els altres han de poder i han de donar resposta al projecte sindical de la FSC-CCOO i a les seves estratègies amb una estreta relació entre la demanda i les disponibilitats internes d'una organització incipient amb voluntat d'una forta implantació i projecció en el temps.

L'important volum de recursos que gestionarà la FSC, l'estructura complexa en què estarà estructurada la Federació, així com la diversitat de situacions financeres, fan necessària la definició d'una sèrie de criteris de caràcter econòmic que homogeneïtzin la política econòmica del conjunt d'organitzacions de la FSC.

La política financera del conjunt de la FSC està definida dins del marc de les normes financeres que col·lectivament s'han acordat a la CONC. Aquest document tracta de concretar i fixar els criteris aplicables a la FSC garantint els principis bàsics següents:

- Racionalització en l'ús de recursos.
- Transparència en la seva utilització.
- Garantia de liquidesa de totes les estructures de la FSC, tant orgàniques com funcionals.

b

• Primacia de la despesa en l'acció sindical sobre la inversió estructural.

• Política econòmica estricta basada en l'objectiu d'equilibri pressupostari.

Les principals despeses de la nostra activitat sindical han d'estar suportades amb els ingressos de les quotes, i això és una tendència que volem consolidar i incrementar, per tant, l'increment dels ingressos per quota ha d'anar en 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.

Partim de dues organitzacions amb dinàmiques i models financers i de recursos molt semblants i amb un ampli coneixement mutu, no és menys cert que un projecte d'aquestes magnituds requerirà d'un procés d'adaptació que no anirà més enllà de l'exercici econòmic 2009 i que per descomptat no incorporarà cap element restrictiu respecte als actuals compromisos, ja sigui de caràcter general o individual.

Durant el període inicial serà necessari l'elaboració i aprovació, per part del Comitè Federal, d'un Pla Director que harmonitzi la política pressupostària del període de transició 2009 i situï adequadament el nou model amb mires a la seva aplicació durant l'exercici 2010.

Ens proposem un model financer que tingui com objectiu la integració funcional de les estructures pròpies basada en el principi de racionalització de la gestió, la integració comptable i la solidaritat interna.

Aquest objectiu es manifesta, bàsicament, en:

• Pressupostos únics i integrats de tota l'estructura de la FSC de Catalunya i integrats en els pressupostos de la CONC i en els de la FSC estatal.

• Comptabilitat analítica i integrada de totes les estructures internes de la FSC Catalunya, segons el model de gestió comptable confederal.

• Racionalització de la gestió d'acord amb la minimització de la despesa ordinària i potenciar l'activitat basada en plans d'acció sindical concrets i mesurables, tenint en compte la limitació pressupostària, tant en l'ingrés com en la despesa.

• Principi de solidaritat entre les diferents estructures federatives, tant pel que fa als recursos econòmics com als humans.

• Elaborar els pressupostos i balanços de comptes integrats anuals de tota l'estructura federal amb rendiment de comptes al Comitè i Consell Federal.

Per concretar aquestes criteris a partir del Comitè Federal es constituirà una comissió que durant el segon semestre de 2009 elaborarà tot el cos normatiu de la nova federació en lo referent a la gestió, distribució i utilització del recurs.

19.2. La suficiència de recursos i la solidaritat interna: Sindicat de classe i nacional

El nostre projecte, obligatòriament, es basarà en la seva independència econòmica, de tot tipus, en la constant de treballar per la suficiència dels seus recursos econòmics i que aquest perdurin en el temps i en tota la seva extensió territorial com a garantia d'enfortir el projecte teoritzat entorn de la nova FSC-CCOO.

Des del punt de vista dels nostres recursos, tant econòmics com humans, la nostra concepció és de naturalesa solidària i de compromís, per fer realitat que qualsevol afiliat o afiliada, delegat o delegada tingui un nivell de cobertura acceptable en qualsevol dels espais federatius, ja sigui territorial o sectorial. Hem de fer un esforç imaginatiu per fer-ho realitat. Cal recordar que el nostre compromís solidari va més enllà del nostre intern federatiu, la nostra pretensió és també, amb les nostres capacitats i recursos, enfortir el projecte confederal, ja sigui en la seva vessant nacional i/o estatal.

Per dur a terme aquest objectiu, tenim algunes claus que haurem de treballar amb el màxim consens possible, tals com:

• Els nostres ingressos per quotes ens han de garantir la nostra activitat i estructura bàsica federativa, per la qual cosa hem de treballar àmpliament aquest aspecte afiliatiu fins aconseguir situar-nos en els ratis afiliatius més alts de la confederació.

• Respecte als ingressos extra quota, la nostra actuació anirà encaminada a enfortir-los i donar-los la màxima estabilitat. Aquests seran objecte d'anàlisi i avaluació anual i destinats bàsicament, a projectes finalistes dins del conjunt d'activitats federatives.

• Respecte als nostres recursos humans, conseqüència del nostre propi patrimoni contractual, així com dels drets sindicals que la federació gestiona i una vegada realitzada la detecció de necessitats i la qualificació dels recursos disponibles, treballar en la línia d'adequar aquests a les necessitats reals de l'organització, tot això ajustat a les nostres realitats i sense menyspreu cap a les persones i els propis compromisos adquirits.

c

19.3. Gestió democràtica de los recursos i transparència

La gestió dels recursos es farà sota els principis de l'equilibri pressupostari, l'austeritat en l'aplicació, el respecte a la legalitat, el rendiment de comptes i l'auditoria externa

El nou procés congressual també té que destacar per la transparència en el govern i la gestió dels nostres recursos en el sentit més ampli del terme i amb la màxima implicació del conjunt de la Direcció Federativa, tant en la definició dels objectius, en la presa de decisions i en la consecució dels mateixos.

És en aquest apartat on els òrgans de direcció han de jugar un paper fonamental mitjançant les competències atorgades al Comitè Federal així com al Consell Nacional articulant les normes i reglaments que considerin oportunes pel bon govern dels recursos econòmics i humans de la Federació.

El Plenari recursos serà l'instrument per la concreció, programació i seguiment intern dels objectius federatius.

19.4. Descentralització dels recursos, autonomia en la gestió, i corresponsabilitat

Defensem un model de recursos potenciador dels nostres territoris i de la nostra acció sindical i per tant, serà en aquests espais on es centraran la major part dels recursos, partint de les necessitats mínimes per dur a terme la tasca sindical i els objectius consensuats amb un grau important d'autonomia en la gestió del dia a dia amb el menor grau de burocratització possible a l'objecte que els recursos es destinin a l'atenció de l'afiliació, així com als delegats i delegades.

Per això hi ha dos elements fonamentals com són els plans de treball que han de servir també com a element de partida a l'hora de confeccionar el pressupost i posteriorment el seguiment pressupostari que possibilita a l'organització l'avaluació de forma periòdica dels seus recursos i la utilització d'aquests permetent establir en el moment oportú les mesures correctores necessàries.

19.5. Mecanismes de gestió de control, gestió de la transparència i rendiment de comptes

El model de gestió federal s'ajustarà a les normes i directives Confederals establertes en el "full de ruta" i carta financera, així com les que la pròpia Federació pugui aprovar a l'objecte d'harmonitzar i objectivar al màxim la gestió dels nostres recursos.

Amb l'objecte de garantir la transparència, les eines fonamentals seran:

1. Pressupost integral del conjunt federatiu, integrant al conjunt de les organitzacions federatives amb especificació de necessitats, plans de treball, objectius i recursos necessaris
2. Un sistema comptable únic i confederal com és la "autopista financera" gestionat amb professionalitat i metodologia consensuada
3. Balanços comptables i informes econòmics periòdics que analitzin la situació sobre el seguiment pressupostari
4. Plenis ordinaris de l'àrea de recursos pel seguiment i compliment dels objectius aprovats
5. Elaboració de les normes internes de funcionament per a la gestió dels recursos, tan financers com humans, així com les normes de microgestió corresponents

19.6. Les polítiques pressupostàries de la FSC: nou model federal

En la nova etapa pressupostària de la FSC-CCOO hem d'aprofundir, col·lectivament, en el coneixement dels nostres recursos econòmics, definir el nostre objectiu quantificar-los i traslladar-los al pressupost integrat anual per ser debatuts i aprovats per part dels òrgans legitimats que ens hem dotat.

Dins d'aquesta política serà important el diagnòstic previ amb perspectiva federativa analitzant les necessitats globals, els mínims territorials i sectorials, els acompliments dels objectius de l'exercici anterior així com els plans de treball previstos pel nou exercici pressupostari.

En aquest objectiu serà necessari que col·lectivament definim les denominades "despeses comunes", necessàries per al mínim funcionament de la nostra organització, que hauran de ser assumits per l'organització en el seu conjunt, sense territorialització ni sectorialització com a màxim exponent de solidaritat interna.

Per part del Comitè Federal de la FSC-CCOO, anualment aprovarà el pressupost integrat federatiu i amb la periodicitat que estimi convenient farà el seguiment pressupostari, proposant i adoptant les mesures necessàries per aconseguir els objectius federals.