

3r
Congrés

Barcelona, Sala d'actes de CCOO
24 de març de 2025



hàbitat



EN VOLEM MÉS!
+ sindicat + drets + democràcia



1 El proper 24 de març de 2025 es celebrarà a 45
2 Barcelona el 3er Congrés de la Federació, 46
3 culminant un procés on estan convocades a 47
4 participar les 14.000 persones afiliades a la 48
5 Federació. El Congrés es desenvolupa en el 49
6 marc del 13è Congrés de la Comissió Obrera 50
7 Nacional de Catalunya, i en el marc del 4art 51
8 Congrés de la Federación Estatal del Hábitat 52
9 i el 13º Congreso de la CS de CCOO 53
10 d'Espanya. El procés congressual és l'espai 54
11 de participació democràtica del sindicat, el 55
12 qual parteix de l'afiliació a l'empresa, passant 56
13 pels sindicats intercomarcals, i culminant el 57
14 debat al 3er congrés de la Federació, al qual 58
15 li correspon aprovar el pla d'acció de la 59
16 Federació per als propers 4 anys. És un 60
17 moment important en la vida del sindicat, on
18 el debat col·lectiu i la participació de l'afiliació
19 ha de ser actius a potenciar i reforçar, durant
20 tot el procés congressual.

21 La Federació de l'Hàbitat de CCOO som la 61
22 principal eina de la classe treballadora als 62
23 nostres sectors, per dignificar les condicions 63
24 de treball i millorar els salaris de les 64
25 treballadores de neteja, per organitzar l'acció 65
26 sindical als sectors de sanejament urbà, per 66
27 lluitar contra la precarietat laboral i 67
28 aconseguir unes condicions dignes i segures 68
29 per als treballadors i treballadores de la 69
30 construcció, per reivindicar i posar en valor la 70
31 tasca dels vigilants i las vigilantes de 71
32 seguretat privada i serveis auxiliars, per 72
33 aconseguir la dignificació i equiparació de 73
34 drets laborals per a les treballadores 74
35 empleades de la llar, per millorar les 75
36 condicions de treball de les persones dels 76
37 sectors de la fusta, jardineria, residus, 77
38 bugaderies, sectors afins a la construcció, 78
39 serveis funeraris, perruqueries, empleats de 79
40 finques urbanes,...

41 En aquest document es planteja el pla 82
42 d'acció de la Federació per al període 83
43 2025-2029, establint les prioritats i objectius 84
44 de la Federació per al proper mandat. 85
86
87

Organitzar l'acció sindical als centres de treball

Des del punt de vista sindical i de posicionament, cal aprofundir en la dignificació dels nostres sectors, intentant si cal, organitzar el conflicte per a intentar canviar la dinàmica en aquells sectors en els que no som el sindicat majoritari. Cal aprofitar les eines que representen la negociació col·lectiva, els plans d'igualtat, la reducció de jornada o la prevenció de riscos laborals, per a treballar clarament amb polítiques d'acció sindical que ens ajudin a complir amb els objectius que ens marquem a continuació.

Organitzar el conflicte a les empreses ha de ser una de les prioritats de la Federació, i per això cal que treballem amb un criteri que lligui la nostra acció sindical als centres amb la perspectiva organitzativa i de formació. CCOO de l'Hàbitat a Catalunya necessitem donar un salt de qualitat en la nostra acció sindical i organitzativa, i per donar resposta a aquesta necessitat, portem mesos treballant de forma disgregada en grups de treball de caire sectorial, que es reforçaran per al proper mandat. Tot i això, els grups de treball son un pas, però no son suficients: la veritable fórmula de canvi vindrà de la mà de tenir gent als nostres sindicats comarcals e intercomarcals i a les nostres seccions sindicals. És des d'aquesta perspectiva que resulta imprescindible continuar treballant en formacions de diversos nivells que millorin la nostra base. Necessitem ser més gent organitzada, i que aquesta arribi a més llocs.

Els instruments de pressió i defensa dels interessos de classe han de fer-se servir amb criteris marcats per l'organització, de forma que guardin un equilibri entre la perspectiva de centre, sociopolítica, organitzativa i de formació. Cal formar als quadres sindicals en

1 aquesta lògica organitzativa i confederal, que
2 surti de les idees del sindicalisme corporatiu
3 de centre, cap a una vessant més de classe i
4 confederal. La Federació presenta una forta
5 tendència cap al treball sindical de centre,
6 amb una certa predominància a sectors com
7 el de la RSU.

8 El conflicte no pot ser un mitjà en si mateix,
9 el conflicte és una eina que ha d'esdevenir
10 organitzativa i com a tal requereix de
11 dedicació, planificació i estratègia.

12 Pel que fa al paper del sindicat davant el
13 conflicte, hem de definir clarament quin ha de
14 ser el nostre enfocament i quina estratègia
15 hem de seguir en cada cas. El conflicte
16 laboral és una eina essencial per a la
17 defensa dels drets laborals, però cal que
18 s'utilitzi de manera estratègica i organitzada.
19 Això implica no només reaccionar davant els
20 conflictes, sinó també anticipar-nos-hi,
21 preparant accions preventives i establint
22 mecanismes de diàleg amb les empreses
23 que ens permetin evitar o minimitzar les
24 confrontacions innecessàries.

25 A més, és imprescindible endreçar la nostra
26 intervenció sindical. Això vol dir definir
27 clarament quins són els nostres objectius a
28 curt, mitjà i llarg termini, i actuar de manera
29 coordinada per assolir-los. Hem de garantir
30 que totes les nostres accions estiguin
31 alineades amb els interessos de les persones
32 treballadores, i que hi hagi una coherència
33 estratègica en tot el que fem. Això passa per
34 assegurar una bona comunicació entre les
35 diferents estructures del sindicat i una gestió
36 eficient dels recursos.

37 També cal repensar la nostra relació amb
38 l'Assessorament Col·lectiu. Aquest ha de ser
39 una eina al servei de les seccions sindicals i
40 els comitès d'empresa, proporcionant suport
41 tècnic i legal en la negociació col·lectiva, la
42 resolució de conflictes i la implementació
43 d'accions sindicals. L'assessorament no ha
44 de ser només una resposta a les necessitats
45 immediates, sinó una peça clau en la
46 planificació i execució de la nostra estratègia
47 sindical a llarg termini.

48 Proponem l'elaboració d'un esquema clar de
49 diferenciació entre la secció sindical i la
50 representació sindical, versus la
51 representació unitària. Aquest esquema ha
52 de servir com a guia per a tots els nostres
53 delegats i delegades, clarificant els rols de
54 cada estructura i establint mecanismes de
55 col·laboració i coordinació entre elles. La
56 representació unitària, a través dels comitès
57 d'empresa, ha de treballar de la mà amb la
58 secció sindical per garantir que la veu del
59 sindicat sigui forta i unificada a les empreses.
60 Així, aconseguirem augmentar la nostra
61 influència i aconseguir millores concretes per
62 a les persones treballadores.

63 **Participació i mobilització a la** 64 **negociació col·lectiva**

65 És cabdal entendre la importància dels
66 processos de negociació col·lectiva. Hem
67 d'impulsar, practicar i normalitzar la
68 participació dels treballadors i treballadores
69 des de la construcció de la proposta del
70 sindicat fins a la validació de l'acord en un
71 marc de mobilització permanent i dinàmic.

72 Com a instrument d'organització de classe,
73 és l'oportunitat de guanyar densitat sindical
74 arreu dels diferents àmbits laborals o sectors
75 productius, de la mateixa manera ens permet
76 abordar les noves realitats laborals
77 organitzant a les persones treballadores al
78 voltant de la lluita contra la precarietat fruit
79 del capital depredador i la manca de
80 regulació d'aquests nous espais.

81

82 **Propostes i objectius en matèria de** 83 **Negociació Col·lectiva**

84 Un dels nostres principals objectius ha de ser
85 establir criteris comuns i homogenis per a
86 tots els processos de Negociació Col·lectiva,
87 especialment pel que fa a la negociació
88 col·lectiva de centre. Aquests criteris han de
89 servir com a guia per a assegurar que tots
90 els convenis col·lectius, independentment del
91 sector o l'empresa, respectin uns estàndards
92



1 mínims que garanteixin drets laborals sòlids i
2 millores en les condicions de treball.

3 A més, considerem imprescindible que els
4 processos de negociació col·lectiva incloguin
5 una dimensió organitzativa. No podem
6 entendre la negociació col·lectiva únicament
7 com una taula de discussió sobre condicions
8 laborals, sinó com un moment clau per a
9 l'organització i cohesió del conjunt de
10 treballadors i treballadores. Per això, cal que
11 dotem la negociació de contingut orgànic i
12 que calendaritzem les accions que es duran
13 a terme, ja que la negociació del conveni
14 col·lectiu és un dels moments més
15 importants per a l'organització de la plantilla.

16 Proposem realitzar plenaris específics de
17 negociació col·lectiva, amb l'objectiu de
18 calendaritzar i organitzar les accions, així
19 com fixar objectius clars per a cada
20 negociació. Aquestes reunions són
21 especialment importants en aquells convenis
22 on la negociació salarial no està en disputa,
23 ja que sovint és en aquests casos on es
24 poden aconseguir altres millores substancials
25 que beneficien les persones treballadores,
26 com la millora de les condicions laborals, la
27 conciliació de la vida laboral i familiar o
28 l'accés a la formació.

29 En els convenis d'àmbit estatal, considerem
30 fonamental portar propostes concretes des
31 de Catalunya. Això inclou la participació
32 activa dels delegats i delegades en tot el
33 procés de negociació, assegurant que les
34 necessitats dels treballadors i treballadores
35 catalans estan representades de manera
36 efectiva. Aquestes plataformes de negociació
37 han de ser el resultat d'un treball previ
38 exhaustiu, basat en la recollida de dades i en
39 la realització d'assemblees per conèixer les
40 inquietuds i prioritats de la plantilla.

41 Per fer front als processos de negociació de
42 manera eficient, cal dotar els nostres
43 representants sindicals de les eines
44 adequades. Això implica proporcionar

45 formació contínua, assessorament tècnic i
46 acompanyament durant tot el procés de
47 negociació. A més, és essencial garantir una
48 bona gestió documental, registrant
49 correctament tota la informació relativa a
50 assemblees, plataformes de negociació,
51 acords i qualsevol altre element important del
52 procés. D'aquesta manera, assegurarem una
53 transparència total i un seguiment adequat
54 de tots els passos.

55 Proposem també un canvi en la manera
56 d'organitzar l'acció sindical: passar del paper
57 a l'Excel. Això vol dir programar les accions
58 sindicals de manera més estructurada i
59 planificada abans de dur-les a terme.
60 Aquesta planificació prèvia ens permetrà
61 actuar amb més coordinació i precisió,
62 assegurant que cada acció respon a un
63 objectiu clar i mesurable, i que podem ajustar
64 l'estratègia en funció dels resultats obtinguts.

65 Per últim, una millora de la comunicació
66 interna i externa serà essencial. Hem de
67 garantir que tota la informació relativa a les
68 negociacions arribi de manera clara i ràpida a
69 tots els treballadors i treballadores, i que
70 aquests se sentin participants del procés. A
71 més, cal assegurar que la nostra acció
72 sindical sigui coneguda tant dins com fora de
73 les empreses, donant visibilitat a les nostres
74 lluites i aconseguint així un major suport i
75 reconeixement social.

76 Aquest conjunt de propostes té com a
77 objectiu millorar l'eficàcia dels nostres
78 processos de negociació col·lectiva,
79 organitzar millor les nostres accions i
80 consolidar la nostra posició com a sindicat de
81 referència, capaç de defensar amb èxit els
82 drets de tots els treballadors i treballadores.

83

84 **Organització dels sectors**

85 La Federació de l'Hàbitat està formada per
86 persones afiliades que pertanyem a diferents

1 sectors, amb realitats sindicals i
2 organitzatives diferents. La consolidació del
3 projecte federatiu ens ha permès establir una
4 visió i estratègia conjunta, compartida per al
5 conjunt de l'organització. Però alhora no
6 podem oblidar que la concreció de les
7 propostes sindicals son diferents en cada
8 sector productiu, ja que existeixen diferents
9 condicions de treball, i per tant tenen
10 diferents prioritats i reivindicacions.
11 L'estructura federativa s'articula i organitza a
12 través dels sindicats intercomarcals, però
13 també hem de disposar d'espais de
14 participació sectorial d'àmbit federatiu, amb
15 una visió d'acció sindical però que incorpori
16 el creixement organitzatiu als seus objectius.
17 Uns espais que han de tenir activitat sindical
18 més enllà del moment de la negociació
19 col·lectiva.

20 El sector, a més d'articular la negociació
21 col·lectiva i establir propostes sectorials, és
22 una de les vies per implicar i fer partícip a
23 l'actiu sindical a les empreses, per la seva
24 proximitat als problemes i reivindicacions que
25 tenim als centres de treball. Cal seguir
26 desenvolupant grups de treball sectorials,
27 amb un equip de coordinació, amb calendari
28 de reunions, i definició d'objectius i propostes
29 de treball. Aquesta estructura ha de ser
30 flexible, amb l'objectiu d'aconseguir la
31 participació de persones referents dels
32 sindicats intercomarcals, les principals
33 seccions sindicals i quadres sindicals.

34

35 **Prioritats i objectius generals per** 36 **l'organització dels sectors**

- 37 ● Creació de grups de treball estables als
38 principals sectors, amb la participació de
39 l'actiu sindical i les principals seccions
40 sindicals. Participació de les persones
41 referents sectorials dels sindicats
42 intercomarcals.
- 43 ● Elaboració de campanyes i extensió
44 sindical que incorporin les propostes i
45 reivindicacions sectorials. Generar
46 materials i documentació per arribar a
47 les persones treballadores als centres de
48 treball.

- 49 ● Impulsar espais de participació sectorials
50 (assemblees, grups de treball, tallers,...)
51 amb delegats i delegades de CCOO.
- 52 ● Incorporació de delegats/ades amb
53 crèdit horari a tasques de suport sindical
54 a nivell sectorial, tant pel debat de
55 propostes com per fer extensió
56 organitzativa a nivell sectorial.
- 57 ● Reforçar la participació als òrgans de
58 direcció de la Federació de les persones
59 referents dels principals grups de treball
60 sectorial

61

62 **Prioritats i objectius específics als** 63 **nostres sectors productius**

64 **Sector de Neteja**

65 El sector de la neteja és fonamental per a la
66 nostra acció sindical, i per tal de
67 convertir-nos en el sindicat de referència, és
68 crucial implementar un pla estratègic que
69 reforci la nostra presència i influència. En
70 aquest sentit, proposem fer un esforç
71 significatiu en la formació del conjunt de
72 delegats i delegades de les empreses del
73 sector. Aquesta formació hauria d'enfocar-se
74 en potenciar les seccions sindicals, canviant
75 l'ús que actualment fem d'elles per dotar-les
76 de major eficàcia i autonomia. Les seccions
77 sindicals han de ser la punta de llança per
78 defensar els drets dels treballadors i
79 treballadores del sector de neteja.

80 A més, cal consolidar el grup de treball del
81 sector, incorporant nous membres i replicant
82 la formació en diverses àrees clau, com la
83 lluita contra la precarietat, l'adaptació de la
84 jornada laboral, i la millora de les condicions
85 salarials. Aquest grup de treball haurà de ser
86 un motor constant per a impulsar les
87 reivindicacions del sector durant el pròxim
88 mandat.

89 Un altre objectiu prioritari serà la reducció de
90 la precarietat laboral, en particular la
91 parcialitat i els baixos salaris que afecten
92 molts treballadors i treballadores del sector.
93 Per aconseguir-ho, és imprescindible
94 calendaritzar un procés reivindicatiu que



1 comenci amb l'eventual decret de reducció
2 de jornada, i acompanyar-lo amb una
3 estratègia sectorial específica que involucri a
4 tota la nostra estructura sindical. Això ens
5 permetrà abordar amb més força les
6 negociacions col·lectives i la lluita contra la
7 parcialitat en les contractacions.

8 **Sanejament Urbà**

9 Pel que fa als sectors de residus, recollida i
10 sanejament urbà, hem de sortir del
11 sindicalisme centrat en cada empresa i
12 orientar-nos cap a una acció més sectorial i
13 federativa. Només així podrem defensar amb
14 més força els drets de tot el col·lectiu. En
15 aquest procés serà important també
16 identificar nous quadres que es puguin
17 incorporar a l'estructura sindical i als temes
18 sectorials més rellevants, assegurant així la
19 renovació i continuïtat del nostre sindicat en
20 el futur.

21 **Construcció**

22 La nostra prioritat en el sector de la
23 construcció és fer un salt qualitatiu en l'acció
24 sindical, amb l'objectiu d'augmentar la nostra
25 influència i presència a tots els nivells. Per
26 aconseguir-ho, hem de treballar intensament
27 per millorar la densitat sindical als comitès
28 d'empresa, ja que aquesta serà la base per
29 poder defensar els interessos de les
30 persones treballadores amb més força i
31 efectivitat.

32 Un altre element clau serà reforçar l'actiu
33 sindical del sector, consolidant el grup de
34 delegats i delegades actuals, però també
35 atraient nous membres que estiguin
36 disposats a implicar-se activament en la
37 defensa dels drets laborals. Només amb un
38 actiu fort i cohesionat podrem plantejar-nos
39 nous reptes i objectius, com l'augment de la
40 seguretat laboral, la lluita contra la
41 temporalitat i la millora de les condicions de
42 treball.

43 Així mateix, hem de definir amb claredat les
44 prioritats d'acció sindical en el sector,
45 establint un full de ruta que ens permeti
46 actuar de manera coordinada i ambiciosa.
47 Aquesta planificació ha de contemplar
48 accions tant a curt com a llarg termini,
49 assegurant que el nostre sindicat sigui
50 percebut com la principal força de defensa
51 dels drets de les persones treballadores de la
52 construcció. Una estratègia que s'ha de
53 fomentar en trepitjar l'obra per aconseguir el
54 compliment del conveni col·lectiu a les obres.

55 També proposem reforçar estratègies
56 conjuntes per al subsector de manteniment i
57 conservació de carreteres.

58 **Seguretat privada**

59 En aquest sector caldrà centrar els nostres
60 esforços en la defensa de les condicions
61 laborals, especialment pel que fa a la millora
62 de la jornada laboral, la reducció de la
63 temporalitat i l'increment salarial. Hem de ser
64 capaços de construir una estratègia sindical
65 que ens permeti fer front als reptes específics
66 del sector, tot consolidant la nostra presència
67 en les empreses més grans i estenent la
68 nostra influència a les de menor mida.

69 Malgrat el anterior, som conscients de la
70 dificultat del nostre sindicat en atendre les
71 necessitats del sector, ja que estem en un
72 entorn de competència voraç amb la
73 innacabable dispersió sindical.

74 **Jardineria**

75 En el sector de jardineria, el nostre principal
76 objectiu serà la regulació dels horaris i les
77 jornades laborals d'acord amb les necessitats
78 dels treballadors i treballadores. La flexibilitat
79 i la conciliació laboral seran temes centrals
80 en les nostres reivindicacions,
81 acompanyades d'una millora general de les
82 condicions salarials. Caldrà també reforçar la
83 nostra presència als comitès d'empresa per

1 garantir que aquestes reivindicacions siguin
2 defensades de manera efectiva.

3 **Serveis auxiliars**

4 En aquest sector, haurem d'elaborar
5 propostes concretes per millorar les
6 condicions laborals i assegurar la continuïtat
7 dels contractes. Al sector d'auxiliars, i de la
8 mà dels plans d'igualtat, estem veient com
9 els sindicats corporatius de seguretat privada
10 estan guanyant representativitat, però sense
11 cap proposta sindical cap al sector.

13 **Salut laboral**

14 Els objectius de la Federació de l'Hàbitat en
15 matèria de salut laboral els següents:

- 16 ● Promoure el salt d'una prevenció
17 "documentalista" o "tecnicista", a una
18 prevenció "eficaç".
- 19 ● Aprofitar el dret a la salut en el treball i a
20 la prevenció per a enfortir (però no
21 substituir) la centralitat de l'acció
22 sindical.
- 23 ● Normalitzar la incorporació de l'anàlisi de
24 gènere i edat a tota l'activitat preventiva
25 (avaluacions, planificacions, informes de
26 vigilància, dades de sinistralitat, dades
27 de baixes,...).
- 28 ● Enfrontar l'anàlisi de l'absentisme amb
29 una aposta sindical per una vigilància de
30 la salut adequada als riscos laborals i
31 amb informes col·lectius
32 (epidemiològics).
- 33 ● Visibilització en cada centre de treball
34 d'indicadors de riscos i sinistralitat propis
35 del centre.
- 36 ● Potenciar l'avaluació de les condicions
37 organitzatives del treball en les visites
38 preventives a obres de Construcció, en
39 el marc de convenis de col·laboració
40 amb la Generalitat i amb l'Ajuntament de
41 Barcelona, així com també en el marc de
42 la Fundació Laboral de la Construcció.

43 Per la concreció dels objectius específics, per
44 al proper mandat proposem la concreció
45 organitzativa de les següents matèries:

- 46 ● Superar l'actual enfocament de la
47 Secretaria de Salut Laboral com a
48 consultoria de delegades/ts i avançar
49 cap a la formació col·lectiva en criteris
50 pràctics i procediments compartits.
- 51 ● Planificació trimestral de plenaris de
52 salut laboral (informatius i consultius)
53 amb secretaries territorials o
54 responsables de salut laboral.
- 55 ● Planificació de tallers (participatius i
56 sobre casos pràctics), per a
57 delegades/ts, sobre temes de salut
58 laboral (riscos psicosocials, prevenció
59 dels danys musculoesquelètics, estrès
60 tèrmic, prevenció enfront la pols de
61 sílice, investigació d'accidents...).
- 62 ● Coordinació i col·laboració amb els
63 responsables del taller d'Acol·lida de la
64 Federació de noves delegades/ts.
- 65 ● Manteniment d'una base de dades
66 actualitzada de delegades/ts de
67 prevenció.
- 68 ● Participació en els grups de treball
69 sectorials de la Federació.
- 70 ● Identificació de les prioritats preventives
71 transversals i de les específiques de
72 cada sector.
- 73 ● Coordinació i col·laboració amb l'equip
74 de visites preventives a obres de
75 construcció en el marc de la Fundació
76 Laboral de la Construcció, i dels
77 convenis amb la Generalitat,
78 l'Ajuntament de Barcelona.
- 79 ● Difusió entre les treballadores/rs de cada
80 centre de treball, per part de les
81 delegades/ts, mitjançant assemblees
82 periòdiques presencials o telemàtiques,
83 grups de chat o de correu, la informació
84 d'indicadors de riscos en el propi centre
85 de treball, com ara: nomenaments de
86 les treballadores/rs assignats amb
87 funcions de recurs preventiu (tasques i
88 dedicació); còmput d'hores extres
89 realitzades; dades registrades pels
90 termohigròmetres informatius instal·lats
91 en el centre; còmput de sol·licituts de
92 visites a la mútua d'accidents de treball
93 denegades per l'empresa o bé finalment
94 derivades des de la mútua als serveis
95 públics de salut; dades de sinistralitat del
96 centre i de les mesures preventives



1	específiques derivades; resultats dels	41	● Impulsar i promoure la igualtat als
2	informes de vigilància de la salut	42	centres de treball. La igualtat com a eina
3	col·lectiva.	43	per l'organització i l'acció sindical,
4		44	combatre i eradicar la discriminació per
5	Igualtat, sindicat feminista	45	raó de sexe, origen, racial, religió,
6	Hem afrontat un mandat complex pel context	46	discapacitat, edat o diversitat sexual als
7	en què es desenvolupa i pels reptes propis a	47	centres de treball.
8	la nostra Federació en la intervenció,	48	● Consolidar les línies de treball de
9	participació i implementació dels plans	49	coordinació amb els sindicats
10	d'igualtat, la qual ha evidenciat que ens hem	50	intercomarcals amb el objectiu de
11	de plantejar una nova estratègia organitzativa	51	reforçar l'àrea de les dones i la igualtat.
12	en aquelles empreses o centres de treball on	52	● Coordinar la negociació de plans
13	no tinguem representació. Tenim una	53	d'igualtat en empreses sense
14	magnífica oportunitat d'estendre la	54	representació amb l'objectiu de
15	implantació del sindicat i de reforçar la nostra	55	incentivar l'acció sindical i promoure
16	gent a les empreses i ser una eina	56	eleccions sindicals, com a via d'entrada
17	d'organització de les persones treballadores	57	per l'organització de les persones
18	per que siguin les protagonistes de la	58	treballadores.
19	vigilància i acompliment de les mesures	59	● Convocatòries de forma periòdica de les
20	d'igualtat que s'estableixin.	60	responsables de dones de sindicats
21	La secretaria ha assolit nombrosos objectius	61	intercomarcals, per definir de manera
22	interns pel que fa a les negociacions de plans	62	compartida línies de treball i de
23	d'igualtat però no hem estat capaços	63	coordinació.
24	d'articular estratègia organitzativa, el que ha	64	● Ampliar la formació específica en igualtat
25	de ser un de les prioritats per al proper	65	per estructura del sindicat, quadres
26	mandat.	66	sindicals i delegades i delegats.
27	Ara cal fer un treball de coordinació, gestió i	67	● Sistematitzar i mantenir actualitzada la
28	de control en les empreses sense	68	base de dades de l'aplicació de Plans
29	representació sindical on intervenim en la	69	d'Igualtat, per a la gestió documental de
30	negociació dels plans d'igualtat, perquè per	70	la informació relacionada amb tota la
31	aconseguir la implementació efectiva de les	71	feina que fem a l'àrea d'Igualtat.
32	mesures acordades en els plans d'igualtat és	72	● Planificació i sistematització anual de
33	necessari aconseguir representació sindical a	73	tallers formatius sobre Plans d'igualtat i
34	l'empresa.	74	Prevenió de l'assetjament sexual i per
35	Una de les principals prioritats de cara al	75	raó de sexe, a estructura, seccions
36	següent mandat és reforçar l'àrea de les	76	sindicals, delegats/ades etc.
37	dones, amb la participació de les	77	● Consolidar i reforçar el comitè de dones
38	responsables dels sindicats intercomarcals i	78	de la federació. De forma semestral es
39	les seccions sindicals més representatives.	79	convocarà comitè de dones de la
40	Prioritats i objectius en matèria d'igualtat	80	federació per reforçar i potenciar un
		81	espai transversal, de foment de la
		82	participació, i per a la millora de la
		83	direcció sindical pel que fa a la
		84	perspectiva de gènere i l'enfortiment del
		85	paper de les dones a la Federació.

- 1 • Cal incorporar la figura de Responsable
2 d'igualtat a l'àmbit de les seccions
3 sindicals, per impulsar i assolir la igualtat
4 d'oportunitats entre dones i homes en
5 l'àmbit laboral.

6

7 **Dignificar les condicions de les** 8 **treballadores de la llar**

9 Durant aquest període s'ha consolidat grans
10 reptes i avenços al sector que passen per la
11 Ratificació del Conveni 189 de l'OIT, Reial
12 decret llei 16/2022 de 6 de setembre, per a la
13 millora de les condicions de treball i de
14 Seguretat Social de les persones
15 treballadores de la llar o Reial Decret
16 893/2024 de 10 de setembre pel qual es
17 regula la protecció de la seguretat i la salut a
18 l'àmbit de la llar familiar.

19 No obstant, és absolutament necessari
20 seguir organitzant el col·lectiu de les
21 treballadores de la llar, per garantir la
22 implementació de la nova normativa, però
23 sobretot hem de continuar lluitant perquè
24 se'ls reconegui la plena integració al Règim
25 General de la Seguretat Social, ja que
26 necessitem dotar el sector d'un marc de
27 negociació col·lectiva d'acord amb les
28 directives europees, mitjançant el
29 desenvolupament del diàleg social.

30 **Prioritats i objectius per al col·lectiu de** 31 **treballadores de la llar**

- 32 • Dignificar i organitzar el sector a través
33 del SAT-LLAR servei d'acompanyament
34 sociolaboral per a les treballadores de la
35 llar i les cures al territori català per via
36 telemàtica.
- 37 • Promoure l'apoderament i la millora de
38 l'autonomia personal de les treballadores
39 de la llar i les cures.
- 40 • Incrementar l'afiliació a CCOO de les
41 treballadores de la llar, com a eina
42 organitzativa per portar les
43 reivindicacions sindicals al col·lectiu,
44 format majoritàriament per dones
45 d'origen estranger, i en molts casos en
46 situació d'economia irregular.

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

- Organitzar grups d'assessorament en
matèria laboral i altres informacions
d'interès per a les treballadores arreu del
territori amb caràcter presencial,
semipresencial etc.
- Organitzar sessions informatives,
assemblees i tallers en l'àmbit
1tèrritorial d'actuació.
- Impulsar, fomentar, la seva organització i
el treball en xarxa en defensa dels seus
drets i en millora de les seves condicions
laborals.
- Lluitar per la incorporació plena a la Llei
de prevenció de riscos laborals, la
possibilitat de l'actuació de la Inspecció
de Treball o l'accés a la negociació
col·lectiva) redacció en procés...
- Elaboració de campanyes "Salut laboral"
Drets Laborals etc.

70 **Desenvolupament del pla** 71 **estratègic i creixement** 72 **organitzatiu**

73 Fa 8 anys es va constituir la Federació
74 d'Hàbitat (llavors Construcció i Serveis), on
75 es van ajuntar dues organitzacions amb
76 estructures sindicals diferents, i on van
77 confluïr sectors amb realitats organitzatives
78 ben diferenciades. Durant aquest període
79 s'ha consolidat el projecte federatiu,
80 consolidant equips de treball i direcció
81 sindical, establint una estratègia conjunta
82 organitzativa i d'acció sindical per al conjunt
83 de la Federació i els sindicats intercomarcals.
84 Arribem al procés congressual amb una
85 Federació cohesionada, renovada, amb un
86 alt nivell de compromís, i on s'ha reforçat el
87 sentit de pertinença col·lectiva. Però també
88 constatem l'existència de debilitats
89 organitzatives en alguns aspectes
90 importants, les quals s'han analitzat, establint
91 la necessitat de impulsar una sèrie de canvis
92 estratègics per al proper mandat. Els òrgans
93 de direcció van aprovar un Pla Estratègic, el
94 qual és l'essència fonamental de la part
organitzativa d'aquest pla d'acció. El proper
mandat cal donar un salt qualitatiu i
quantitatiu important per situar a la Federació



1 en una posició referent en el conjunt de
2 CCOO de Catalunya i ser el motor
3 organitzatiu per a les persones treballadores
4 dels nostres sectors als centres de treball.

5 Durant els propers 4 anys revertir els
6 resultats electorals serà una de les prioritats
7 organitzatives de la direcció federativa i dels
8 sindicats intercomarcals. Celebrem el 3er
9 Congrés amb uns resultats negatius en les
10 eleccions sindicals. Les eleccions sindicals
11 son una de les principals portes d'entrada del
12 sindicat a les empreses. La representativitat
13 sindical determina la capacitat d'incidència en
14 la negociació col·lectiva, la nostra capacitat
15 de intervenció en l'acció sindical a l'empresa,
16 i és l'element central per al desenvolupament
17 organitzatiu de la Federació a les empreses.
18 Alhora els resultats electorals representen
19 també l'avaluació que fan les persones
20 treballadores als centres de treball de la
21 tasca sindical feta pel sindicat i els delegats i
22 delegades de CCOO, sent un dels principals
23 indicadors organitzatius de la nostra
24 Federació. D'una banda els resultats son fruit
25 de la tasca realitzada durant 4 anys i que cal
26 reforçar, però també cal millorar el procés de
27 planificació i coordinació del procés electoral.
28 Guanyar les eleccions sindicals als nostres
29 sectors ha de ser el nostre objectiu
30 organitzatiu principal.

31 El compromís de l'afiliació és el principal
32 actiu que tenim com a organització. Es tracta
33 d'una acció individual de més de 14000
34 persones afiliades a la nostra Federació amb
35 una repercussió col·lectiva per al conjunt de
36 les persones treballadores dels nostres
37 sectors, que ens permet organitzar a la
38 classe treballadora en la defensa d'uns
39 interessos col·lectius. Alhora és la principal
40 via de generació de recursos de la nostra
41 organització. Cal consolidar el creixement
42 afiliatiu, la fidelització de l'afiliació i el sentit
43 de pertinença al sindicat, especialment als
44 centres de treball i a les seccions sindicals
45 més representatives.

46 **Prioritats i objectius**

- 47 ● Organització del conflicte al centre de
48 treball. Coordinar l'acció sindical de la
49 representació sindical amb sentit
50 organitzatiu i creixement afiliatiu
- 51 ● Millorar la sindicalització de la nostra
52 representació sindical a les empreses
53 incrementant el percentatge de delegats
54 i delegades afiliades a CCOO.
- 55 ● Renovació de quadres sindicals a les
56 empreses. Incrementar la presència de
57 persones joves a les candidatures de
58 CCOO.
- 59 ● Sistematitzar l'acollida sindical de nous
60 delegats i delegades, amb coordinació
61 amb les Unions Intercomarcals on
62 correspongui.
- 63 ● Reforçar a través de l'Escola de
64 Formació Sindical la formació dels
65 delegats i delegades de CCOO. Garantir
66 la formació sindical bàsica a tota la
67 representació sindical, i ampliar a
68 formació especialitzada.
- 69 ● Reforç i seguiment dels delegats i
70 delegades de CCOO durant el mandat
71 per millorar els resultats electorals en les
72 empreses on CCOO tenim
73 representació. Planificació de
74 campanyes de visites a tots els centres
75 de treball amb representació, com a
76 mínim de caràcter semestral.
- 77 ● Planificació del procés de renovació
78 d'Eleccions Sindicals, amb assignació de
79 responsables de cada procés electoral,
80 millorant l'anticipació en la planificació i
81 recollida de candidatures, i reforç del
82 seguiment del procés electoral
- 83 ● Incrementar la representació de CCOO
84 en empreses on no tenim representació
85 de CCOO o no som el sindicat majoritari.
- 86 ● Coordinació entre els diferents sindicats
87 intercomarcals, especialment en els
88 comitès d'empresa d'àmbit provincial.
89 Reforçar col·laboració amb les unions
90 intercomarcals, especialment en les
91 comarques més allunyades dels nuclis

1 més importants. Coordinació amb altres
2 federacions per donar suport des de les
3 empreses principals on les persones
4 treballadores dels nostres sectors
5 presten serveis (neteja, seguretat,...)

7 Digitalització i sistematització de 8 l'activitat sindical.

9 Durant el passat mandat CCOO de
10 Catalunya hem impulsat un procés de
11 transformació tecnològica i digital en varis
12 aspectes organitzatius, per adaptar el
13 sindicat a les noves realitats. L'objectiu és
14 facilitar i fer més eficient la tasca sindical,
15 optimitzar recursos i centrar els nostres
16 esforços en les tasques organitzatives i
17 d'acció sindical a les empreses. Aquest
18 procés ens permet compartir informació i
19 facilita el procés d'avaluació de la nostra
20 tasca sindical. A la nostra Federació durant el
21 proper mandat hem de fer un salt important
22 en la digitalització i sistematització de la
23 tasca sindical, trencant barreres i resistències
24 encara persistents en l'estructura sindical i
25 entre la nostra representació sindical.

26 La incorporació d'eines digitals no substitueix
27 l'activitat sindical a les empreses, però sí que
28 ens ha de portar a canviar mètodes de
29 treball, en la recollida de dades i
30 sistematització de la tasca sindical. Un
31 procés que no s'ha de quedar a la direcció
32 sindical, sinó que cal incorporar-ho a l'àmbit
33 de les seccions sindicals, on cal estendre
34 l'acció sindical als centres on es troben les
35 persones treballadores, que son diferents de
36 les direccions de les empreses per la que
37 treballen.

38 Prioritats i objectius

- 39 • Sistematitzar el seguiment de
40 delegats/ades i comitès d'empresa,
41 recollint a través de l'aplicatiu tota la
42 tasca sindical: assessorament col·lectiu,
43 negociació a les empreses, conflictes,
44 consultes, denúncies, visites a les
45 empreses i centres de treball. Visió
46 global del centre de treball, incorporant

47 l'organització sindical de les empreses
48 per les que es presten serveis.

- 49 • Reforçar la gestió i sistematització de la
50 documentació que es genera a través de
51 l'acció sindical: documents, propostes,
52 actes, acords,...
- 53 • Incorporar l'utilització dels aplicatius
54 informàtics i documents compartits de
55 treball per fer la tasca de seguiment i
56 planificació dels processos d'Eleccions
57 Sindicals
- 58 • Incorporar a la base de dades a través
59 dels aplicatius informàtics les visites als
60 centres de treball que fan els delegats i
61 delegades sindicals quan aquests no
62 coincideixen amb la direcció de
63 l'empresa (obres, centres, serveis,...).
- 64 • Coordinar el traspàs d'informació entre
65 seccions sindicals i representació
66 sindical de CCOO en els casos de
67 subrogacions
- 68 • Actualització de la base de dades, on el
69 recullin de forma planificada els emails i
70 telèfon mòbil de tots els candidats i
71 candidates de CCOO quan es presenten
72 a les eleccions sindicals.
- 73 • Harmonitzar els criteris de les bases de
74 dades d'empreses. Manteniment i
75 actualització de les dades d'afiliació,
76 especialment davant els canvis
77 d'empresa per subrogació.

79 Comunicació interna i externa

80 La comunicació interna, a nivell bidireccional,
81 ha de ser un element cabdal en la nostra
82 Federació, per mantenir el compromís de
83 l'afiliació i els delegats i delegades de CCOO,
84 mantenir el vincle i facilitar la seva
85 participació. La Federació de l'Hàbitat som
86 una organització complexa, formada per
87 unes 14.000 persones afiliades i quasi 2000
88 delegats i delegades, que representen a
89 milers de persones treballadores en milers
90 d'empreses repartides per tot el territori, de
91 sectors productius diferents. L'utilització de
92 mitjans de comunicació digitals facilita la
93 comunicació instantània amb un cost molt
94 reduït, amb possibilitat per sectorialitzar



1 aquesta informació, però per això cal
2 prioritzar l'actualització de la nostra base de
3 dades.

4 Quan parlem de comunicació no només ens
5 referim a la utilització de mitjans digitals, sinó
6 que la principal via de comunicació del
7 sindicat és el contacte personal, la
8 participació en assemblees o visites als
9 centres de treball. Alhora la octaveta o full
10 informatiu de CCOO en format paper ha de
11 seguir estar present als centres de treball
12 com a eina per l'extensió sindical.

13 Cal una estratègia comunicativa homogènia,
14 des de la Federació, sindicats
15 intercomarcals, sectors i seccions sindicals,
16 coherent amb el conjunt de CCOO de
17 Catalunya, tant a nivell intern com també a
18 nivell extern (premsa, web, xarxes socials,...),
19 per situar en el debat públic les
20 reivindicacions sindicals i ajudar a la nostra
21 acció sindical, així com arribar a aquelles
22 persones treballadores que no formen part
23 de la nostra organització. Cal reforçar la
24 política comunicativa amb el suport de les
25 eines i recursos de la secretaria de
26 comunicació de CCOO de Catalunya.

27

28 **Prioritats i objectius**

- 29 ● Incrementar el percentatge de persones
30 afiliades amb email i telèfon de contacte
31 per facilitar la seva comunicació
- 32 ● Creació d'un grup de comunicació per a
33 la generació i planificació de continguts.
- 34 ● Desenvolupar l'estructura de xarxes de
35 comunicació de missatgeria instantània i
36 grups d'email per arribar al conjunt dels
37 delegats i delegades i l'afiliació a CCOO
- 38 ● Establir una imatge i visió homogènia
39 per a les comunicacions de les seccions
40 sindicals de CCOO, i desenvolupar
41 contingut audiovisual
- 42 ● Desenvolupar les opcions que permet la
43 APP de CCOO, especialment de cara a

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

la utilització per part dels comitès
d'empresa i seccions sindicals més
representatius, on es pugui incorporar
informació pròpia de la seva empresa
(actes, calendaris, informacions
d'interès,...)

- Actualització de la pàgina web de la Federació com a eina comunicativa de la nostra acció sindical i espai de consulta de convenis o informacions d'interès.
- Difusió a través dels mitjans de comunicació (comunicats de premsa, articles d'opinió, rodes de premsa) de les principals reivindicacions i mobilitzacions de la nostra federació
- Impulsar i ampliar l'extensió de les xarxes socials de la Federació per difondre l'activitat sindical
- Incorporar pautes de llenguatge no sexista i no discriminatori en totes les comunicacions

68 **La secció sindical com a espai 69 organitzatiu i de participació**

Un dels reptes més importants que afrontem com a sindicat és sortir de la concepció tradicional de secció sindical que tenim avui dia. La secció sindical no pot ser simplement un espai passiu o de reacció davant dels conflictes laborals, sinó que ha de convertir-se en el principal espai de decisió del sindicat dins de les empreses. És aquí on s'han de marcar les línies de treball estratègiques, decidint la nostra participació i influència en els comitès d'empresa i orientant la nostra acció sindical de manera efectiva. Només d'aquesta manera podrem assegurar que la nostra representació sigui forta, cohesionada i capaç de defensar amb fermesa els drets dels treballadors i treballadores.

La secció sindical ha de deixar de ser únicament un instrument per escollir un

1 delegat/ada sindical, passant a tenir un
2 funcionament orgànic, establint propostes
3 concretes de treball i de creixement
4 organitzatiu. Alhora és la via principal per
5 reforçar organitzativament la Federació amb
6 la participació de quadres sindicals a
7 l'estructura del sindicat.

8 La secció sindical és l'espai d'organització de
9 les persones afiliades, sent l'instrument per al
10 creixement organitzatiu del sindicat a les
11 empreses i per la participació de l'afiliació a
12 l'empresa. En la majoria de les seccions
13 sindicals de la nostra Federació l'àmbit de
14 representació de les seccions afecta a varis
15 sindicats intercomarcals i està molt
16 condicionat pels processos de subrogació, de
17 forma que proposem establir una estratègia
18 compartida i coordinada entre la Federació i
19 els Sindicats Intercomarcals, tant a nivell
20 organitzatiu de les seccions sindicals com a
21 propostes d'intervenció sindical als centres
22 de treball i al sector.

23 Una de les realitats es que tenim seccions
24 sindicals de les mateixes empreses que
25 funcionen de forma independent i
26 descoordinada. Davant la realitat
27 organitzativa d'aquestes, condicionat per
28 l'àmbit de negociació i la subrogació, en
29 general no es donen les condicions per
30 constituir seccions sindicals de tota
31 l'empresa, però sí que proposem reforçar
32 espais estables de coordinació.

34 **Prioritats i objectius**

- 35 ● Convocatòria de forma anual d'un
36 plenari de seccions sindicals, on fer el
37 debat sobre les propostes i prioritats
38 sindicals per l'acció sindical i el
39 creixement organitzatiu
- 40 ● Millora del funcionament orgànic de les
41 Seccions Sindicals, amb elaboració d'un
42 pla de treball de cada secció sindical,
43 amb definició d'objectius i creixement
44 organitzatiu. Les seccions sindicals
45 hauran d'escollir la secretaria general, i
46 la comissió executiva, les quals definiran
47 les responsabilitats.

48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83

- Destinació de recursos per part de la Federació per fer la tasca de desenvolupament organitzatiu a partir del pla de treball.
- Ordenar el mapa de recursos de les seccions sindicals i la seva dedicació, el número de persones i el seu crèdit horari sindical, establint les tasques que es realitzen, amb l'objectiu de incrementar les hores dedicades a tasques en el sindicat.
- Identificació i reforç de quadres sindicals. Necessitat de renovar les direccions de les seccions sindicals més representatives. Reforçar la formació sindical especialitzada i formació de quadres per les seccions sindicals més importants
- Impulsar des de la Federació espais de coordinació entre diferents seccions sindicals de la mateixa empresa o el mateix grup empresarial, amb grups de coordinació estables, definició d'objectius i accions concretes. Igualment, en el cas de seccions sindicals d'empreses diferents però del mateix àmbit (sanejament urbà o neteja de Barcelona, aeroport,...)
- Millorar la participació de les persones que participen a les coordinadores estatals, i la seva coordinació amb els diferents centres a Catalunya
- A través de la negociació col·lectiva proposar millores en les condicions per tenir dret a l'elecció de delegat/ada sindical

84

85

86

87

Dinamització dels sindicats intercomarcals i àmbits funcionals.

88

89

90

91

92

93

94

95

El sindicat intercomarcal és la base de l'estructura organitzativa de la Federació. Li correspon fer les tasques sindicals organitzatives, eleccions sindicals, acció sindical a les empreses i acompanyament i seguiment dels delegats/ades, comitès i seccions sindicals de cada territori, entre d'altres. També la negociació col·lectiva



1	d'empresa i en alguns casos negociació	43	les responsabilitats de les persones que
2	col·lectiva sectorial, de forma coordinada	44	formen part de la comissió executiva. A
3	amb l'estratègia d'acció sindical de la	45	més de la persona que ostenti la
4	Federació. És l'espai organitzatiu per	46	responsabilitat de secretaria general,
5	incorporar a tasques sindicals els quadres	47	com a mínim s'establiran les següents
6	sindicals que tenim a les seccions sindicals.	48	responsabilitats: organització, acció
		49	sindical, salut laboral, dones, formació i
7	L'òrgan de direcció del sindicat intercomarcal	50	comunicació
8	és la comissió executiva, que s'haurà	51	• Elaboració d'un pla de treball per part de
9	d'escollir durant el procés congressual, i	52	cada sindicat intercomarcal segons els
10	assumeix la responsabilitat de direcció	53	criteris acordats al pla d'acció, amb
11	sindical, i la concreció de les propostes de	54	avaluació i seguiment del seu
12	treball que s'hauran de portar a terme durant	55	compliment. El pla de treball haurà de
13	el mandat sindical.	56	contenir les diferents accions previstes,
		57	identificar responsables i els terminis
14	A l'àmbit del Barcelonès no està constituït el	58	previstos.
15	sindicat intercomarcal, però es crea l'àmbit	59	• Incorporació de quadres sindicals de les
16	funcional del Barcelonès, el qual depèn	60	seccions sindicals a realització de
17	orgànicament de la comissió executiva de la	61	tasques sindicals. Definir persones
18	Federació. Es tracta del territori amb major	62	referents de cadascun dels sectors
19	afiliació i representació sindical de la	63	productius, que es coordinaran amb els
20	Federació, el qual cal dotar dels recursos	64	àmbits sectorials federatius.
21	necessaris per disposar d'un equip de treball	65	• Incrementar la participació de l'actiu
22	que ens ha de permetre créixer a nivell	66	sindical als actes i mobilitzacions, tant de
23	organitzatiu i impulsar l'acció sindical als	67	caràcter sectorial com de caràcter
24	centres de treball.	68	general.
		69	• Reforçar la coordinació entre diferents
25	A les Terres de Lleida segons els acords	70	sindicats intercomarcals, especialment
26	congressuals a nivell organitzatiu està	71	en aquelles empreses on els les
27	estructurat per àrees que depenen de la	72	persones treballadores presten serveis
28	Unió, però dintre de l'àrea hi haurà una	73	en diferents territoris.
29	coordinació federativa per concretar	74	
30	l'aplicació efectiva de l'estratègia federativa,	75	Òrgans de direcció i participació.
31	especialment a nivell d'acció sindical a les	76	Transparència i rendició de
32	empreses i propostes de caràcter sectorial.	77	comptes. Optimització de
33		78	recursos
34	Prioritats i objectius	79	CCOO som un sindicat per l'organització de
35	• Reforçar els sindicats intercomarcals i	80	les persones treballadores, i això s'ha de
36	àmbits funcionals, dotar-los de recursos i	81	reflectir amb el funcionament dels òrgans de
37	millorar la seva capacitat organitzativa	82	direcció, que responen davant l'afiliació. Les
38	per portar a terme la proposta sindical	83	persones escollides als diferents òrgans de
39	• Dinamitzar els òrgans de direcció com	84	direcció tenen la responsabilitat d'exercir la
40	espais de debat i participació, amb un	85	tasca de direcció a partir dels acords
41	calendari de reunions periòdiques. Els		
42	òrgans de direcció hauran de concretar		

1 acordats de forma col·lectiva. Son objectius
2 sindicals de la Federació de l'Hàbitat de
3 CCOO de Catalunya el funcionament regular
4 dels òrgans de direcció, la participació, la
5 transparència i la rendició de comptes. Totes
6 les persones que formen part dels Òrgans de
7 direcció assumeixen una responsabilitat i
8 compromís individual i col·lectiu vers el
9 conjunt de l'afiliació de la Federació.

10 Els recursos econòmics provenen
11 fonamentalment de l'afiliació de més de
12 14.000 persones afiliades a la Federació de
13 l'Hàbitat a Catalunya, el que ens permet
14 reforçar la nostra autonomia sindical. És
15 cabdal fer una bona gestió dels recursos
16 sindicals, amb criteris d'optimització,
17 austeritat i gestió responsable. Els recursos
18 han d'anar destinats fonamentalment a
19 enfortir organitzativament la Federació, amb
20 l'objectiu d'aconseguir un creixement afiliatiu
21 i incrementar la representativitat sindical a les
22 empreses.

23

24 **Prioritats i objectius**

- 25 ● Elaboració i seguiment del pla de treball
26 de la Federació, amb establiment
27 d'objectius i mesures concretes, i
28 avaluació del seu compliment
- 29 ● Garantir la convocatòria periòdica i
30 regular dels òrgans de direcció
31 federativa, establint els mecanismes per
32 enfortir la participació i el debat
33 col·lectiu. Afavorir la participació de les
34 persones referents dels sectors i de les
35 seccions sindicals més representatives
- 36 ● Elaboració anual de la memòria
37 d'activitat i publicació al portal de
38 transparència
- 39 ● Austeritat i transparència en la gestió de
40 recursos.
- 41 ● Impulsar la utilització d'eines digitals per
42 optimitzar els recursos sindicals

43

44 **Composició dels òrgans de** 45 **direcció**

46 Els òrgans de direcció de la Federació son
47 escollits de forma democràtica dintre del
48 marc congressual. S'haurà de garantir que la
49 representació de dones serà com a mínim
50 proporcional a l'afiliació, amb l'objectiu
51 d'avançar cap a la paritat.

52 **Comissió Executiva:** És l'òrgan de direcció i
53 gestió federativa, escollida al congrés de la
54 Federació.

55 **Comitè Federal.** El Comitè Federal és
56 l'òrgan de coordinació territorial de la
57 Federació. Estarà integrat pels membres de
58 la Comissió Executiva, les persones que
59 ostenten la secretaria general dels Sindicats
60 Intercomarcals i la coordinació del
61 Barcelonès i de les Terres de Lleida.

62 **Consell de la Federació:** El Consell és un
63 espai de participació, debat i deliberació
64 col·lectiva, on definir la línia estratègia i la
65 proposta sindical de la Federació, sent el
66 màxim òrgan de direcció entre congressos.
67 Estarà format per les persones que formen el
68 Comitè Federal, les persones membres del
69 Consell Nacional de la CONC que ho siguin
70 en representació de les seccions sindicals
71 amb representació directa, i 40 persones a
72 escollir als congressos i conferències de
73 segon nivell, en proporció al nombre de
74 cotitzants. També formaran part del Consell 3
75 persones en representació de cadascuna de
76 les seccions sindicals amb més afiliació a
77 data 31 de juliol de 2024, diferents de les que
78 formen part del Consell Nacional de la CONC

79

80

81

82

83

Barcelona, 25 d'octubre de 2024