

2021

# XII CONGRÉS

29 d'abril de 2021



**LA FORÇA  
DELS TREBALLS**



**sanitat**

# PLA D'ACCIÓ DE LA FEDERACIÓ DE SANITAT

5		
6	INTRODUCCIÓ .....	3
7	ACCIÓ SINDICAL .....	4
8	NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.....	5
9	SALUT LABORAL .....	12
10	DONA i IGUALTAT .....	16
11	ORGANITZACIÓ .....	19
12	SECCIONS SINDICALS .....	19
13	SINDICATS INTERCOMARCALS .....	21
14	UNITATS FUNCIONALS .....	22
15	ÒRGANS DE DIRECCIÓ DE LA FEDERACIÓ .....	23
16	ELECCIONS SINDICALS.....	24
17	AFILIACIÓ .....	26
18	ECONOMIA i RECURSOS.....	27
19	FORMACIÓ .....	28
20	COMUNICACIÓ.....	31
21	COMUNICACIÓ INTERNA .....	31
22	COMUNICACIÓ EXTERNA.....	32
23		

24

## 25 INTRODUCCIÓ

---

26

27 Barcelona, 29 d'abril de 2021

28 Afrontem aquest XII Congrés, després de quatre anys, amb un panorama complex per afrontar els  
29 reptes que vàrem aprovar a l'anterior , i ara és el moment de fer balanç i d'encoratjar-nos en un nou  
30 Pla d'Acció per seguir sumant i engrandir la nostra federació. No ha estat fàcil, i no ho és encara,  
31 quan tenim un problema de fons sense resoldre a nivell social i polític al nostre País, on la possibilitat  
32 de negociar acords i pactes en negociació col·lectiva ha estat una eina titànica, alhora que hem  
33 continuat convivim en una profunda crisi econòmica que no te data de finalització.

34 Així i tot, hem de dir que hem liderat en el sector sindical de la sanitat en el nostre País guanyant  
35 unes eleccions en la funció pública que feia anys no aconseguíem. Hem pogut signar convenis en la  
36 sanitat concertada i privada, millorant condicions laborals que estaven enquistades de feia molt  
37 temps. Alhora hem augmentat la nostra afiliació un 30% amb nous projectes que han estat claus.

38 Clar que totes les fites no han estat possibles, i així, l'esperat conveni català de la dependència no ha  
39 començat la seva negociació, potser aquest últim any ha paralytitzat qualsevol avanç, el cas es que  
40 s'haurà de seguir treballant per aconseguir-lo.

41 Tanmateix en aquest Pla d'Acció proposem seguir endavant, organitzant-nos cada dia millor,  
42 creixent en delegades i delegats en tots els sectors i fer una xarxa cada dia més gran utilitzant les  
43 eines sindicals i socials per arribar a les nostres afiliades i afiliats, i al conjunt de les treballadores i  
44 treballadors de la sanitat.

45 Per si fos poc, en aquest últim any, ens hem vist immersos en una pandèmia sanitària a nivell  
46 mundial que no ha facilitat la tasca sindical, si no que ha canviat el paradigma laboral i social com  
47 mai havíem viscut. Ens hem vist immersos en un canvi d'activitat sindical sense precedents, i així les  
48 eines virtuals i telemàtiques han estat la millor manera possible per seguir el fil conductor de la  
49 xarxa sindical, des de les seccions sindicals fins les assemblees congressuals hem tingut d'adaptar-  
50 nos.

51 Aquests quatre anys que vindran segur ens portaran canvis, adaptacions en la feina, lluites per no  
52 perdre drets laborals i segur que algunes victòries, així desplegarem les nostres propostes que a  
53 continuació presentem per continuar seguir treballant tots plegats de la millor forma que sabem,  
54 amb la col·laboració de totes i tots.

55

56

57

58

## 59 ACCIÓ SINDICAL

---

60 L'acció sindical és, en si mateixa, l' instrument que dona naturalesa a la nostra organització i, per tant,  
61 l'element central en el qual hem de basar, les treballadores i treballadors, els nostres objectius de  
62 reivindicació i conquesta de drets, i la millora de les condicions de vida i de treball.

63 La classe treballadora en general, i els treballadors i treballadores de sanitat en particular, han patit  
64 des de l'any 2010 la involució dels drets laborals col·lectius amb les retallades salarials i les reformes  
65 de l'Estatut dels treballadors.

66 El saqueig als salaris i a les condicions laborals dels treballadors i treballadores, en aquests últims anys,  
67 s'ha constatat, per la via de decrets, en la supressió d'algunes pagues extres, en la imposició de la  
68 jornada de 37,5 hores i en la introducció, a l'article 41 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, de la  
69 modificació salarial. No hi ha hagut marges per a la negociació i l'acord, cosa que ens ha situat en la  
70 denúncia i la demanda jurídica com a eix central de les nostres actuacions davant dels efectes  
71 d'aquestes mesures. Efectes que van ser especialment durs en l'àmbit de la sanitat concertada per la  
72 falta, fins a l'1 de maig del 2015, de regulació sectorial de tres dels seus quatre àmbits. Des d'aquella  
73 data hem recuperat part de lo perdut però encara ens queda feina per fer. Aquestes retallades es fan  
74 encara més evidents en el context actual que viu la societat catalana en plena pandèmia. El nostre  
75 sector ha posat en evidència les deficiències tant de la sanitat pública com la concertada, privada i en  
76 l'àmbit de la dependència.

77 Sens dubte la situació que estem vivint posa de manifest una realitat preexistent que, a l'hora  
78 d'abordar l'emergència sanitària, ha evidenciat les febleses del model econòmic i social i les  
79 limitacions del mercat per assignar recursos de forma eficient i justa així com les contradiccions que  
80 genera la negació a considerar com a societat que el treball és l'element central en la distribució de la  
81 riquesa generada per l'economia.

82 L'avanç constant de les desigualtats socials, la desprotecció dels treballadors i treballadores en atur,  
83 els desequilibris profunds en el repartiment de la riquesa, la precarització contractual i l'increment de  
84 la pobresa de la classe treballadora es fa més evident degut als efectes de la COVID-19.

85 Vivim en una societat convulsa, canviant i ambivalent, taxativament individual i egocèntrica, en la qual  
86 aquestes polítiques han anat calant d'una manera cruel, pel terror per la por a la pèrdua, fins a la  
87 consciència col·lectiva, i han esborrat tota empremta dels anys de lluita i conquesta de drets de les  
88 nostres predecessores i predecessors.

89 Els atacs en la premsa i jurídics a la nostra organització i els atacs a les llibertats bàsiques dels  
90 treballadors i les treballadores són els resultats del model de les polítiques neoliberals que els governs  
91 conservadors i ultraconservadors imposen amb l'argument de la crisi financera.

92 L'evolució de la societat, els ritmes de treball, els horaris, les jornades abusives, el canvi en el mercat  
93 laboral... requereixen una adequació de la nostra acció sindical als centres de treball i una millora en  
94 la qualitat de l'atenció sindical que prestem al conjunt de la nostra afiliació i a la resta de treballadores  
95 i treballadors dels nostres àmbits.

96

97 Així mateix, l'escenari tecnològic i el ràpid desenvolupament de la robotització en la nostra activitat  
98 laboral és una de les qüestions a les quals haurem de prestar una atenció especial, perquè canviarà el  
99 paradigma professional, la forma de treballar i les relacions laborals en el si de les empreses. De la  
100 mateixa manera, de nou, en el context de pandèmia mundial el teletreball i el treball a distància  
101 prenen una nova dimensió social i laboral que haurem de tenir molt en compte.

102 En aquest panorama indefinit, estan col·locades les Comissions Obreres, sindicat de classe obrera i  
103 treballadora. La nostra eina fonamental per incidir i organitzar el conflicte, la reivindicació i la lluita  
104 dels treballadors i treballadores de la sanitat ha de ser l'empresa i les seccions sindicals.

105 Les premisses generals en què basarem la nostra acció sindical i per plantar cara a les diferents  
106 situacions són:

107

108 a) Informació, als nostres afiliats i afiliades, delegats i delegades, a les diferents estructures  
109 federatives, eficaç dels continguts desacords, dels processos i de les propostes, per fer opinió  
110 i promoure el debat i la participació en l'elaboració d'aquestes.

111 b) Transparència, tant d'allò que informem com de les nostres actuacions en els fòrums on es  
112 desenvolupi la nostra acció.

113 c) Participació de totes les persones afiliades i delegades sindicals i de totes les estructures de la  
114 federació dins dels seus àmbits en l'elaboració de propostes, en els debats i en les conclusions.

115 d) Presa de decisions de forma col·lectiva, consensuada, democràtica, representativa, en els  
116 acords i en els desacords, en el conflicte, en la mobilització, en la denúncia i en el pacte i en  
117 aquells temes que puguin ser d'interès substancial per als treballadors i treballadores en el si  
118 de les empreses i/o sectors. La implantació d'aquest model, ja iniciat en els últims anys,  
119 apropà el nostre sindicat als centres de treball, retornant i donant el protagonisme a les  
120 nostres delegades i delegats i a les nostres seccions sindicals.

121

122 L'Àrea d'Acció Sindical informará als òrgans de direcció de l'evolució de la negociació en tots els sectors  
123 i de les qüestions i propostes debatudes en els diferents àmbits.

124

## 125 **NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

### 126 **ICS**

127 L'escenari que han deixat les polítiques privatitzadores del passat ens ha de fer pensar a blindar el  
128 bastió de l'ICS com a veritable sanitat pública a Catalunya, enfortir-lo i dotar-lo de pressupost suficient  
129 per no perdre activitat sanitària als seus centres. També cal evitar l'externalització de més serveis,  
130 siguin sanitaris o no sanitaris, o la creació de consorcis que el que fan es desmembrar-lo per evitar  
131 minvar els seus professionals i privatitzar la seva gestió. Per al contrari, hem de negociar per fer créixer  
132 l'estructura a escala territorial i integrar, on es pugui, els serveis sanitaris dins de l'ICS.

133 El manteniment i la millora de l'ocupació i la garantia de la seva qualitat han de ser objectius  
134 importants, després d'una situació de disminució de l'activitat en la sanitat pública que afecta les  
135 polítiques de personal impregnades per la influència de les diverses modificacions legals.

136 Mitjançant el binomi negociació-mobilització podem evitar pràctiques unilaterals de l'Administració  
137 pel que fa als canvis organitzatius.

138 Quant al personal estatutari, el fet de dependre directament de l'Administració ens obliga a plantejar  
139 una negociació on el primer objectiu ha de ser la recuperació de drets laborals, econòmics i sindicals  
140 establerts al II Acord i tots els que recollia la normativa d'aplicació.

141

142 ● Haurem de treballar de forma coordinada amb l'Àrea Pública, amb qui compartim objectius  
143 comuns, a curt i mitjà termini, entre els quals la recuperació de la paga extraordinària del  
144 2014, així com recuperar la jornada laboral a 1599 h anuals i els 3 dies d'assumptes propis  
145 perduts amb les retallades del 2012.

146 ● Haurem de treballar també per una requalificació de totes les categories professionals amb  
147 els nous grups professionals que contempla l'EBEP i les seves remuneracions corresponents.

148 ● Vetllar pel compliment de meritació del Nou Pacte de Selecció de Personal amb igualtat,  
149 capacitat i transparència. Encara que no siguem signants dels Pacte hem de fer seguiment i  
150 denunciar les pràctiques poc democràtiques si es presenten.

151 ● Treballar un nou PORRHH com a regulació de relació de llocs de treball a l'ICS i les càrregues  
152 assistencials que han suposat les retallades en plantilles així com en substitucions. Incloure en  
153 aquest nou document de treball el "solape " en la continuïtat assistencial, mesura molt  
154 necessària i que fa molt temps que demanem.

155 ● Participar activament en totes les meses de Negociació i Comissions que formem part.  
156 Intentar pactar millores de condicions de treball per totes i tots els professionals que estan  
157 patint la sobrecàrrega física i psíquica que està deixant la pandèmia del Covid-19.

158 ● Insistir en la transparència i en la negociació col·lectiva com a instrument per vetllar pels  
159 interessos de les treballadores i treballadors de l'ICS.

160

## 161 **SANITAT CONCERTADA**

162 No és un sector uniforme, ja que reuneix, al voltant del conveni col·lectiu, quatre subsectors: d'aguts,  
163 primària, sociosanitaris i salut mental. El nexa que conforma l'àmbit és el finançament públic de les  
164 diferents activitats de caràcter específicament sanitari. A més la tipologia i la titularitat de les  
165 empreses actua com a element diferenciador pel que fa a la legislació aplicable, cosa que estreny els  
166 marges de la negociació col·lectiva. D'una banda hi ha:

167

168 a) L'empresa pública, el model de gestió majoritari és el de consorci, i està sotmès a dos tipus de  
169 legislació: la bàsica de l'empleat públic i l'Estatut dels treballadors.

170 b) L'empresa privada, sense ànim de lucre, o sí, el marc referencial és l'Estatut dels treballadors.

171 La convivència d'aquest tipus d'empreses en el mateix àmbit convencional mereixerà un debat  
172 important a la nostra organització que ens permet explorar les opcions que siguin d'interès per al  
173 conjunt dels treballadors i treballadores del sector.

174 Per l'acció sindical de la sanitat concertada les prioritats han de ser:

175

176 ● Negociar el proper conveni col·lectiu, que empara les relacions laborals de tot el sector, com  
177 la millor eina en la conquesta de drets.

178 ● Aconseguir l'aplicació efectiva del text convencional.

179 ● Seguir avançant en la superació de les barreres legislatives que retallen les condicions de  
180 treball i els drets sindicals.

181 ● Avançar en les condicions econòmiques que posin els nivells salarials fixos i variables per  
182 sobre de les que s'apliquen actualment.

183 ● Consolidar-nos com el sindicat més representatiu del sector, elaborar i treballar les  
184 propostes que identifiquin totes les categories professionals del sector, des de la  
185 perspectiva de sindicat de classe.

186 ● Compartir i assumir les reivindicacions col·lectives, generar les sinergies que ens donin  
187 la capacitat d'influir, tant al centre de treball com a les patronals del sector i  
188 l'Administració.

189

## 190 **SANITAT PRIVADA**

191 Per la nostra federació, la sanitat privada és un sector cada vegada més important, tradicional i  
192 estratègic de gran recorregut històric que té com a marc de relacions laborals el Conveni col·lectiu  
193 nacional de Catalunya, fruit de l'esforç i la lluita. Aquest conveni defineix el marc de relacions laborals  
194 amb un ampli espectre d'empreses de diferents dimensions i activitats relacionades amb la sanitat i  
195 que, comparativament, no la situa al capdavant de l'Estat en el global de les seves condicions. Per tant,  
196 és la nostra obligació enfortir l'organització del sector, i les prioritats han de ser:

197

198 ● Negociar el proper conveni col·lectiu, que empara les relacions laborals de tot el sector, com  
199 la millor eina en la conquesta de drets.

200 ● Exigència de l'aplicació del conveni, en tots els seus extrems, en els àmbits d'aplicació.

201 ● Recuperar la majoria de la representació a la mesa de negociació sectorial.

202 ● Avançar en les condicions laborals de les treballadores i treballadors del sector. En aquest  
203 sentit, els salaris, la jornada i la contractació han d'estar al centre de les nostres  
204 reivindicacions.

205 ● Avançar en el Pla específic de treball de salut laboral amb especial consideració dels riscos  
206 biològics, riscos psicosocials i riscos per la maternitat.

207

208 Haurem d'estar atents a tots els canvis estructurals als quals es veu sotmès el sector, amb l'aparició  
209 de grups empresarials molt forts i amb la concentració de l'activitat sanitària privada en aquests grups.  
210 Així mateix haurem de fer front a les repercussions laborals i socials que esdevinguin en el sector com  
211 a conseqüència de l'emergència sanitària.

212

213

214

## 215 **DEPENDÈNCIA**

216 La Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya, com a sindicat de classe i sociopolític, davant la realitat  
217 de precarietat laboral i assistencial en què es troba el sector de la dependència, les cures en geriatria,  
218 la teleassistència i les ajudes a domicili, estem profundament sensibilitzats per la situació en què es  
219 troben les treballadores i la qualitat en l'atenció de les persones dependents.

220 Aquest sector a nivell de Catalunya està regulat pel VII Conveni Estatal de la Dependència i pel II Pacte  
221 d'Eficàcia Limitada per als Centres Adscrits a l'Associació Patronal Centres Soci Sanitaris Catòlics de  
222 Catalunya

223 Durant la legislatura que ara s'acaba organitzem juntament amb les nostres delegades i delegats una  
224 estratègia de lluita i d'accions sostingudes en el temps, amb la finalitat de posar la situació del sector  
225 en el primer pla de l'actualitat pel que fa a un dels problemes socials més importants a Catalunya i les  
226 reivindicacions polítiques i sindicals. Aquest primer objectiu l'hem aconseguit, però no hem avançat  
227 en la millora de les condicions laborals i socials de les nostres companyes i companys, pel que hem de  
228 mantenir i continuar amb la lluita, el conflicte i la reivindicació que ens porti cap a la negociació d'un  
229 conveni català de la dependència.

230 Les relacions laborals entre els treballadors i treballadores i les empreses estan  
231 caracteritzades per la precarietat de les condicions que la sustenten i que podem resumir en aspectes  
232 concrets com a resultat per un afany desmesurat de lucre de les empreses:

233

234 ● Càrrega assistencial il·limitada per la contínua manca de personal.

235 ● Llargues jornades de treball i/o escassos períodes de descans.

236 ● Salari en el límit de la pobresa.



- 237 ● Nul reconeixement de la professió.
- 238 ● Hem de fer front als incompliments empresarials de la normativa laboral, situació que  
239 complica l'acció sindical de les delegades i delegats del sector.
- 240 ● Sector més feminitzat de la nostra organització, més sensible a la precarització i a la  
241 discriminació laboral.
- 242 ● Pressió psicosocial sobre les treballadores com a mètode, incompliments contractuals i  
243 convencionals, sota l'amenaça constant de pèrdua d'ocupació.
- 244
- 245 Les dificultats en la negociació col·lectiva són una realitat constatable, en aquest cas, aguditzades  
246 perquè compartim un àmbit convencional estatal que estableix condicions, possiblement, suficients  
247 per a algunes comunitats, però insuficient per a qui treballa i viu a Catalunya, i molt allunyades de les  
248 nostres necessitats de primer ordre.
- 249 Un dels majors inconvenients amb què ens trobem per atreure la negociació col·lectiva a Catalunya és  
250 el compromís nul per part d'altres forces sindicals consolidades en aquest sector, insensibles als  
251 problemes de la classe treballadora en aquest àmbit.
- 252 Els insuficients recursos públics que l'Administració dedica a aquesta activitat, adjudicant contractes  
253 de gestió i explotació del patrimoni públic a empreses privades, estan determinats per un criteri  
254 principalment economista. La Conselleria contracta els recursos públics amb empreses, grups  
255 d'empreses i corporacions, algunes de les quals tenen la seu social fora de Catalunya. La principal  
256 finalitat d'aquestes empreses és lucrativa, per la qual cosa gran part de les condicions de tipus  
257 assistencial o social dels concursos i licitacions s'incompleixen o disfressen, cosa que entenem com un  
258 abandonament de les funcions de l'Administració i els seus instruments com a garants del patrimoni  
259 públic.
- 260 La qualitat assistencial, que ha de garantir la dignitat en l'última etapa vital i personal de tot ésser  
261 humà, recau sobre les treballadores i treballadors, especialment sensibles a la cura de les persones.  
262 En aquest sentit, considerem absolutament necessari un canvi radical del model actual per un altre  
263 que valori en la seva justa mesura els treballadors i treballadores i la nostra gent gran.
- 264 L'emergència sanitària actual, ha destapat la precarietat laboral que pateix el sector de la  
265 dependència, fent visible les mancances que venim denunciant des de fa anys. Tot així els agents  
266 interpel·lats són reticents a les nostres reivindicacions i creiem necessari la creació d'un Institut Català  
267 de la Dependència per tal de desapoderar l'imperi mercantil què moltes empreses privades tenen  
268 monopolitzat.
- 269
- 270 L'objectiu, doncs, continua sent la negociació d'un conveni col·lectiu de la dependència a Catalunya,  
271 com l'eina principal per millorar les condicions de treball en tots els seus continguts i propiciar un canvi  
272 de model que desenvolupi polítiques socials i públiques que dignifiquin el nostre treball i la nostra

273 vellesa, que ens equiparin amb els països del nostre entorn. Per això és imprescindible la solidaritat i  
274 el compromís del conjunt de la nostra Federació i de la CONC.

275

## 276 **OFICINES DE FARMÀCIA**

277 És un sector important, des del punt de vista de l'afiliació i de la quantitat de treballadores i  
278 treballadors que aglutina, però en el qual no tenim ni una mínima estructura organitzativa, a causa  
279 principalment que en la gran majoria d'empreses no es reuneixen les condicions necessàries per  
280 poder-hi tenir representació col·lectiva.

281 Des de la federació s'han fet intents per reunir els afiliats i afiliades amb la finalitat, d'una banda, de  
282 prendre consciència dels problemes laborals sectorials i, de l'altra, de començar a crear les condicions  
283 per fer un sindicalisme de proximitat a tot el sector.

284 Aquest sector, va estar afectat de manera profunda, per la crisi financera i hem pogut ser testimoni  
285 de les dificultats de cobrament de les factures a l'Administració, a més de no estar lliures de les  
286 afectacions per la COVID-19. No obstant això, en els nuclis urbans s'han produït canvis estructurals  
287 profunds pel que fa als horaris i a la comercialització de tot tipus de productes i serveis més enllà de l'  
288 estrictament sanitari, que han servit, en alguns casos per al manteniment de l'empresa, i en altres per  
289 situar-se en unes condicions de benefici importants.

290 A Catalunya tenim dos convenis col·lectius d'aplicació:

291

292 ● El d'oficines de farmàcia de la província de Barcelona, vigent des de l'any 2018 fins al 2019 i  
293 en ultraactivitat actualment, el resultat del qual ha provocat certa incomprensió en el sector  
294 per la pèrdua econòmica encara que millorava mínimament l'acord anterior, i de drets dels  
295 nous treballadors i treballadores, la majoria joves amb una preparació extraordinària.

296

297 ● El d'oficines de farmàcia interprovincial, que afecta Girona, Lleida i Tarragona, està en situació  
298 d'ultraactivitat des del desembre del 2019.

299

300 Els objectius que ens plantejem són:

301

302 1. A l'intern hem d'abocar recursos en aquest sector per organitzar-lo i propiciar el creixement  
303 tant afiliatiu com a les eleccions sindicals.

304 2. Haurem de fer front al creixement de sindicats corporatius per tal de no quedar fora de la  
305 negociació col·lectiva.

306 3. Des del punt de vista de la negociació col·lectiva, cal reunificar els dos convenis en el Conveni  
307 nacional de Catalunya i recuperar condicions per a les persones que treballen en aquest  
308 sector.

309

### 310 **PROTÈSICS DENTALS**

311 Sector compost en la seva major part per empreses-tallers de petita estructura i en el qual tenim  
312 escassa representació.

313 Hi ha un conveni d'àmbit de Catalunya actualment en ultraactivitat. Afrontarem, la negociació del text  
314 convencional a fi i efecte d'adaptar-lo a les noves realitats legislatives.

315 Aquest sector es veurà sotmès a una revolució en la producció a causa de les noves tecnologies i de la  
316 globalització dels mercats que posarà en perill la continuïtat de moltes empreses que, fins aquest  
317 moment, han tingut una forta presència en el nostre territori, a causa principalment de la producció  
318 artesanal i de qualitat, que en aquest temps comença a ser poc competitiva.

319

### 320 **INVESTIGACIÓ**

321 És un sector en què tenim una àmplia representativitat, però una baixa afiliació. Tot i que la majoria  
322 d'empreses es financen amb fons públics, no hi ha un marc de relacions laborals comú que aglutini  
323 totes les entitats, a causa precisament de les diferents administracions que aporten els fons i la  
324 submissió de l'activitat a programes específics amb un finançament concret, cosa que dificulta de  
325 manera extraordinària l'estabilitat en l'ocupació. Tanmateix hi ha alguns d'aquests centres que tenen  
326 conveni d'àmbit d'empresa.

327 Els objectius principals en aquest sector són:

328

329 ● Mantenir un grau d'assessorament elevat que doni respostes a les necessitats en el  
330 compliment de drets, tant individuals com col·lectius i millorin les estadístiques d'afiliació.

331 ● Aprofundir en la reivindicació de la negociació col·lectiva en l'àmbit sectorial o empresarial,  
332 que després de molts anys de lluita sembla podrà aconseguir-se.

333

### 334 **VETERINARIS**

335 Aquest sector està regulat pel I Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (código  
336 de convenio n.º 99100235012020), que va ser subscrit, amb data de 16 de gener de 2020 amb vigència  
337 fins 31 de desembre de 2022 i publicat el 3 d'agost, és una oportunitat per regular aquesta activitat  
338 en la que tenim un mínima implementació.

339

340 **CONVENIS D'ÀMBIT D'EMPRESA**

341 Tradicionalment, aquests convenis són els grans desconeguts de la nostra federació. La negociació i la  
342 gestió dels acords les assumeixen les seccions sindicals i les delegades i delegats a l'empresa, ja que  
343 es tracta de grans hospitals, grups d'empresa o empreses multicentres d'àmbit de Catalunya i inclòs  
344 convenis d'àmbit estatal.

345 Ha de ser funció de la nostra federació dotar aquestes seccions sindicals dels instruments necessaris  
346 perquè les nostres propostes i la nostra acció sindical com a sindicat de classe aconseguixin atreure  
347 els treballadors i treballadores en general davant de les múltiples opcions electorals que envaeixen el  
348 nostre espai.

349 Els objectius, per tant, han d'estar en la proximitat a aquestes seccions sindicals, crear fòrums de  
350 coneixement, debat i sinergies entre elles i dotar-les de les eines necessàries per al seu manteniment  
351 i creixement.

352

353 **RECURSOS**

354 A part dels recursos relacionats amb la tecnologia i altres de tradicionals com les assemblees de  
355 delegades i delegats, afiliades i afiliats, per poder desenvolupar l'acció sindical a les empreses, centres  
356 de treball o en cadascun dels sectors, la federació s'ha de dotar de fòrums de treball col·lectius, de  
357 participació, proposta, debat, conclusions i defensa de les nostres de posicions.

358 Veiem molt necessari mantenir les comissions sectorials, que representin les seccions sindicals, així  
359 com els delegats i delegades de les empreses del sector corresponent, que proposaran els membres  
360 de les comissions negociadores del seu àmbit, grups de treball, subcomissions, i qualsevol altra funció  
361 que se'ls atorgui. S'establiran els criteris necessaris per garantir que els acords i decisions que es  
362 prenguin representin a la majoria de l'afiliació del sector corresponent.

363 Haurem de potenciar els Plans de Treball en les diferents comissions sectorials per conèixer les  
364 necessitats i assolir els nostres objectius.

365 Els òrgans de direcció tenen la capacitat per decidir qui són els representants de CCOO a les comissions  
366 negociadores, per aprovar les propostes que es porten a la negociació i per aprovar la signatura dels  
367 convenis. No obstant això, és evident que tot aquest procés no es pot dur a terme sense la participació  
368 activa, real i eficaç de l'afiliació amb mecanismes que ho garanteixen.

369

370

371

372

373 **SALUT LABORAL**

374 La Salut Laboral i la Llei de Prevenció de Riscos han esdevingut l'eina més important per incidir en  
375 l'organització de l'empresa. És molt important que la salut de treballadors i treballadores formi part  
376 del treball de delegats i delegades de CCOO als centres de treball.

377 Els principals trets característics de la proposta es basen fonamentalment en establir els objectius de  
378 salut laboral, determinats a partir de les necessitats que hem identificat des de l'assessorament i la  
379 comunicació amb els diferents sectors i seccions sindicals, i derivat de tot això, la determinació dels  
380 instruments disponibles així com les estratègies adients per assolir els objectius determinats.

381 Tanmateix, les actuacions previstes s'emmarquen en àmbits diferents, per una banda hi ha un àmbit  
382 intern de la Federació i un altre àmbit extern en relació a les actuacions a les diferents empreses,  
383 sectors, etc.

384 L'Assessorament:

385 Actualment s'ha de fer front a un augment significatiu dels assessoraments en salut laboral a la nostra  
386 federació i és previsible un augment encara molt més gran en situacions de pandèmia o similars, i per  
387 això és necessari ampliar significativament les persones que poden donar cobertura a aquests  
388 assessoraments.

389 Es objectiu prioritari mantenir el reforç dels tècnics d'Higiene de la CONC cada cop que es sol·licita. Per  
390 l'assessorament que podem donar com a Federació, mitjançant la persona responsable de Salut  
391 Laboral i el d'alguns responsables de salut laboral territorials, és important crear un primer equip  
392 d'assessorament a salut laboral, compostat per delegats i delegades de prevenció, amb disponibilitat  
393 horària suficient, una adequada distribució territorial i amb la formació suficient impartida per Salut  
394 Laboral de la CONC. Aquest és un objectiu que entenem estratègic.

395 A partir de les demandes d'assessorament que hem rebut, s'han identificat, i s'han de continuar  
396 identificant, amb plans de treball com a eina de millora i d'establir objectius, una sèrie de temes als  
397 quals hem de donar prioritat, i són els següents:

398

399 ● Assistència dels assessors de Salut Laboral als Comitès de Seguretat i Salut Laboral a petició  
400 de les persones Delegades de Prevenció, que per el tema a tractar sigui complex i necessiti  
401 d'un assessor.

402

403 ● A l'ICS, en base a la seva grandària, número de treballadors i treballadores, importància social  
404 i també sindical, és imprescindible mantenir el pla d'actuació sindical en salut laboral, per part  
405 dels companys i companyes de les Seccions Sindicals, i delegats i delegades de prevenció, amb  
406 el suport federatiu, identificant els principals problemes, necessitats, objectius i eines que es  
407 faran servir, en coordinació amb la Federació de Sanitat i els delegats i les delegades de  
408 prevenció de CCOO a l'ICS. Creiem necessària una coordinació essencial amb els companys de  
409 l'Àrea Pública, sobretot cara a la mesa de Funció Pública ("Super paritària") on el nostre  
410 sindicat hauria de tenir un plantejament de la prevenció comú i compartit.

411

412 Situem en tots els àmbits el treball que cal desenvolupar per temes:

413 ● Mètode d'avaluació per avaluar els riscos psicosocials proposat per la nostra organització, el  
414 PSQ CAT21 COPSOQ (ISTAS 21).

415 ● Risc durant la maternitat (reproducció, embaràs i alletament).

416 ● Riscos biològics (pandèmies)

417 ● Risc per exposicions a radiacions.

418 ● Mútues. Hem detectat que no s'acostuma a fer un control documentat de les actuacions de  
419 les mútues. Seria convenient elaborar un plantejament planificat de quina ha de ser la nostra  
420 proposta sindical envers les mútues al sí de les empreses i dels comitès de seguretat i salut,  
421 actuació sense la qual serà molt complicat poder arribar a solucions estructurals que evitin  
422 aquests problemes. Tot això, implica implementar la creació d'instruments de difusió i  
423 informació a delegats i delegades de prevenció, i també pels treballadors i treballadores.  
424 D'altra banda, també entenem necessari implementar al sí del nostre sindicat, una  
425 coordinació amb salut laboral de la CONC, a fi i efecte, de tenir un plantejament comú dels  
426 nostres representants a les Comissions de Control i Seguiment i de Prestacions Especials a les  
427 Mútues.

428 ● SGAM (subdirecció general avaluacions mèdiques). Son suficientment coneguts els grans  
429 problemes que estem patint a les nostres empreses en relació a les intervencions que fa la  
430 SGAM, en dos àmbits concrets; el control de IT per contingències comunes i les  
431 determinacions de contingències. En aquest sentit hem detectat que la SGAM no respecta  
432 moltes vegades els requisits mínims dels usuaris, i incompleix, així, la normativa administrativa  
433 reguladora.

434 Per aquest motiu, entenem necessari implementar criteris d'intervenció sindical pels nostres  
435 delegats i delegades de prevenció quan rebin aquests problemes a les seves empreses, amb  
436 la coordinació de salut laboral de la CONC.

437 ● Maternitat (reproducció, embaràs i alletament). La dificultat en el reconeixement de la  
438 prestació econòmica per risc durant l'embaràs i alletament, per part de les mútues és molt  
439 comú i habitual, ja que gairebé a totes les empreses no es gestiona correctament, ni tan sols  
440 complint els mínims legals.

441 Les mútues apliquen els criteris de la segona guia de la SEGO amb motius "economicistes", en  
442 comptes de seguir las "*Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad  
443 en el trabajo*" elaborada per l'INSST( Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo) que  
444 és la màxima autoritat en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquestes directrius són  
445 més protectores per la dona en situació de maternitat, que les de la segona guia de la SEGO.

446 Tenim ja els criteris d'intervenció en aquest tema, i els hem exposat en les diferents jornades  
447 realitzades a partir de l'experiència adquirida.

448 S'ha de planificar en coordinació amb salut laboral de la CONC una línia d'actuació més  
449 contundent per fer front en aquesta problemàtica.

450

451 ● Agressions. Aquest és un problema molt estès a la sanitat i, sobretot, als centres de treball on  
452 tenen cura de persones amb malalties mentals, ja que ens trobem amb un augment important  
453 de les agressions, algunes molt greus, i no es gestionen correctament des d'un punt de vista  
454 preventiu. Hem de desenvolupar una sèrie de criteris d'intervenció sindical per poder abordar  
455 en condicions aquest risc.

456 En relació a les consultes rebudes per agressions i assetjament al col·lectiu LGTBI (lesbianes,  
457 gais, transsexuals i intersexuals) creiem que seria oportú implementar mesures preventives  
458 i/o correctores per garantir la seva protecció davant de possibles agressions i/o assetjaments,  
459 treballant coordinadament amb la Secretaria de la dona i polítiques LGTBI.

460

461 ● Ergonomia. Un element clau per una bona prevenció a les empreses de la nostra federació és  
462 l'ergonomia. Malauradament, a la majoria d'empreses, no s'ha fet una avaluació ergonòmica  
463 específica, i si es fa, aquesta no compleix amb els principals requisits legals i tècnics. Ens  
464 trobem amb uns riscos (postures forçades, manipulació manual de càrregues, moviments  
465 repetitius, etc.) que generen lesions importants i cròniques, i molt esteses a les plantilles, que  
466 finalment exclouen a aquests treballadors i treballadores del mercat laboral. És fonamental  
467 que, els nostres delegats i delegades de prevenció de riscos laborals i seccions sindicals,  
468 coneguin els criteris d'intervenció, com plantejar sindicalment aquest problema a l'empresa i  
469 com s'ha d'avaluar correctament.

470

471 ● Serveis de Prevenció (Propis, Mancomunats, Aliens, ...) S'ha detectat mitjançant  
472 l'assessorament una utilització inadequada, quan no directament fraudulenta, en relació als  
473 Serveis de Prevenció Propis i Mancomunats a grups empresarials sanitaris, que no compleixen  
474 les ràtios mínimes establertes per la normativa d'aplicació. Tanmateix, acostumen a ser  
475 estructures merament formals i documentalistes, sense recursos humans i materials  
476 suficients, mentre que les activitats preventives són realitzades "de facto" pels Serveis de  
477 Prevenció Aliens. Concretament, els Serveis de Prevenció Propis i Mancomunats han de tenir  
478 com a assumides 2 de les 4 especialitats, això suposa que les activitats preventives de  
479 cadascuna de les especialitats assumides ha de ser realitzada amb els seus propis recursos, i  
480 la realitat ens demostra que aquestes activitats preventives són realitzades pels Serveis de  
481 Prevenció Aliens quan no són de la seva competència, i en moltes ocasions, ni tan sols estan  
482 recollides al concert de l'activitat preventiva.

483 Hem de desenvolupar una sèrie de criteris sindicals d'intervenció en aquest tema, a fi i efecte  
484 de que els nostres delegats i delegades de prevenció puguin aconseguir tenir una bona, o com  
485 a mínim correcta, estructura i organització preventiva a la seva empresa.

486

487 Propostes d'actuació:

- 488 1. Coordinar tot l'equip d'assessors i assessores de Catalunya i crear un protocol d'actuació  
489 formal i genèrica.
- 490 2. Establir mecanismes de formació i informació dels assessors i assessores.
- 491 3. Crear, a les seccions sindicals d'empresa per que disposin de recursos suficients, la figura de  
492 l'assessor o assessora, amb les eines necessàries per desenvolupar aquesta activitat.
- 493 4. Mantenir i millorar l'accés a l'assessorament a la seu de la federació, potenciant i augmentant,  
494 si és possible, el nombre de dies dedicats a l'assessorament amb els delegats i les delegades.
- 495 5. Fer difusió del programa d'assessorament, i utilitzar-lo, com una eina fonamental en el  
496 seguiment dels casos i en el desenvolupament de la nostra organització.
- 497 6. Oferir un assessorament de qualitat en les qüestions que se'ns plantegen i en la resolució de  
498 conflictes en col·laboració estreta amb el Gabinet Jurídic.
- 499 7. Aportar propostes a la negociació col·lectiva, sobretot en aquelles matèries on la incidència  
500 en la conflictivitat de les relacions laborals són més freqüents i provoquen interpretacions  
501 contràries als interessos de treballadors i treballadores.
- 502 8. Establir criteris d'actuació i coordinació amb salut laboral de la CONC, davant la proliferació  
503 de malalties professionals de caràcter psicosocial i qualsevol altre que no sigui reconeguda i  
504 que es pugui establir relació causa efecte.
- 505 9. Afegir les eines que ens permetin atendre amb eficàcia l'assessorament en matèria de  
506 seguretat social i pensions.
- 507 10. Detectar les necessitats formatives del col·lectiu d'assessors i assessores.
- 508 11. Continuar amb els tallers formatius de prevenció de riscos laborals al sector de la dependència  
509 i qualsevol altre que ho necessiti, per augmentar el seu grau d'autonomia com a delegades i  
510 delegats de prevenció en les seves empreses.
- 511 12. Haurem d'estar expectants al desenvolupament de la llei de teletreball per tal de garantir el  
512 compliment de la llei de prevenció de riscos laborals

513

514

515

516 **DONA I IGUALTAT**

---

517



518 Els últims anys amb el canvi polític, i amb l'aparició del Ministeri d'Igualtat, s'han realitzat  
519 modificacions de la Llei d'Igualtat, avançant lentament amb els permisos retribuïts, conciliació , s'ha  
520 desenvolupat el permís de paternitat ,etc

521 Però malauradament la pandèmia del COVID 19 ha complicat aquest escenari, contribuint a la pèrdua  
522 de drets assolits i reconeguts.

523 Les crisis sanitàries van sempre de la mà de les regressions econòmiques, on una vegada més les dones  
524 sortim profundament perjudicades augmentant els treballs precaris e invisibles,la manca de  
525 conciliació i, sobretot, l'escletxa salarial.

526 Però la nostra tasca es continuar lluitant per la defensa d'una societat igualitària on homes i dones  
527 tinguem els mateixos drets i oportunitats.

528 Els Plans d'Igualtat son una eina molt poderosa que hem de defensar a les empreses mitjançant les  
529 comissions d'Igualtat i la feina sindical fent complir la Llei Orgànica d'Igualtat.

530 Les Propostes d'actuació serien:

531 • Continuant treballant als nostres centres de treball, constituint allà on encara no estiguin  
532 constituïdes les comissions d'Igualtat.

533

534 • Sensibilitzat i formar en matèria d'Igualtat a totes i tots els professionals sanitaris i també a la  
535 nostre organització i federació.

536

537 • Defensar amb contundència les reivindicacions i drets del col·lectiu LGTBI, participant en totes  
538 les accions i taules de negociació per evitar qualsevol discriminació al respecte.

539

540 • Lluitant contra tot tipus de violència de gènere i vetllar perquè totes les empreses tinguin un  
541 protocol vigent continuant col·laborant amb la Secretaria de Dones de la CONC, al plenari de  
542 Dones , a l'àmbit LGTBI, participant activament en totes les campanyes i actes commemoratius  
543 específics.

544

545 • Vetllar per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

546

547 • Fomentar els estudis de bretxa salarial per evitar les discriminacions salarials per sexe o per  
548 raó de sexe.

549

550 • Potenciar el paper de les dones a totes les àrees de la federació sigui estructura o taules de  
551 negociació col·lectiva, o les llistes electorals a les eleccions sindicals, no pot ser d'altre manera  
552 en un sector tant feminitzat com el nostre.

553

554

555 • Impulsar polítiques de conciliació i coresponsabilitat a les empreses per afavorir la presència  
556 dels homes a la tasca de cures.

557

558 • Continuant formant mitjançant cursos, tallers, jornades etc. de formació en matèria d'Igualtat.

559

560 • Denunciar els incompliments de les empreses en matèria d'Igualtat, ja sigui per temes vers el  
561 Plans d'Igualtat o dels protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe.

562

563  
564  
565  
566

- La secretaria de Dones és també la persona de referència en situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, i assessora i acompanya en qualsevol cas que per aquest motiu necessiti de la seva tasca.

567  
568  
569  
570  
571  
572  
573

## 574 ORGANITZACIÓ

---

575  
576

577 L'Organització de la Federació és clau per donar respostes a totes les propostes i accions que se'n  
578 deriven. Durant aquests quatre anys s'ha fet un treball estructural, intentant fer una xarxa de treball  
579 comunicativa i interrelacionada. La importància de poder treballar conjuntament és primordial per  
580 garantir la informació entre l'equip.

581 Falta molt camí per recórrer, molts temes per organitzar, integrar més persones a l'equip i  
582 desenvolupar eines informàtiques que ens permetin estar al dia.

583 Per tot això es necessita voluntat de participar i créixer, desenvolupar el treball en les seccions  
584 sindicals, organitzar-les i dotar-les de les eines noves per poder tenir un treball telemàtic si es  
585 necessita, sempre a càrrec de l'empresa.

586 Totes les àrees que componen l'Organització han d'innovar-se i fer propostes viables però  
587 encoratjadores per ser més eficients.

588 Al mateix temps, tenint en compte que el mercat de treball està cada cop més desestructurat cal que  
589 la nostra Federació enforteixi la xarxa territorial per arribar a totes les treballadores i treballadors  
590 independentment de la mida de la seva empresa i de la relació laboral que mantinguin amb ella. Ens  
591 cal una Federació fortament arrelada al territori.

592

593 En definitiva, cal una organització molt participativa amb una direcció basada en la col·laboració i amb  
594 lideratges compartits, que fomenti i flexibilitzi la cooperació interna entre les estructures sindicals.  
595 Que incorpori ètica i transparència en totes les seves actuacions que han d'estar basades en la  
596 planificació i la prioritització del treball sindical.

597

598

## 599 SECCIONS SINDICALS

600 Són l'estructura bàsica d'organització de la nostra afiliació i està conformada per tots i totes els afiliats  
601 i afiliades de l'empresa, que és el seu àmbit, encara que d'acord amb els Estatuts de la CONC es poden  
602 constituir seccions sindicals de centre de treball o d'àmbit territorial si les especials característiques  
603 de l'empresa així ho recomanen. En totes les empreses de més de 20 afiliats i afiliades es constituïran  
604 com a Secció Sindical, sempre i quant l'estructura ho permeti. La promoció de les seccions sindicals es  
605 farà d'acord amb l'article 15.2 de l'Estatut de la CONC.

606

607 La constitució de noves seccions sindicals, així com la renovació de les ja existents, és de suma  
608 importància per confeccionar un sistema de cooperació, treball en equip i interrelació amb el territori  
609 i la federació.

610

611 Per això les propostes son:

612 • Tenir ben definits els seus òrgans de direcció, amb responsabilitats i tasques d'objectius.

613

614 • Treballar sobre el Pla de Treball de Secció Sindical, i avaluar-lo cada any.

615

616

617 • Lideratge del Secretari/a General de la SS i tenir vinculació estreta amb la federació i territori.  
618 Donar-li unes funcions específiques dintre de la pròpia secció.

619

620 • Definir xarxa de comunicació i d'informació (tant als afiliats/ades com als òrgans superiors).

621

622 • Participació dels seus membres en els grups de treball a nivell federatiu, tant de negociació  
623 col·lectiva, com de categoria professional.

624

625 • Seguir les directrius de la Federació i Territori, i informació en temps i forma als afiliats i  
626 afiliades de totes les novetats que sorgeixen, com la formació, mobilitzacions, etc.

627

628 • Respectar el codi ètic, aprovat en Consell de la CONC, tenir transparència respecte a recursos  
629 humans (hores sindicals reflectides en el Pla de Treball) com a recursos materials.

630

631 • Dotar-se d'eines informàtiques de nova creació, per això assistir a les reunions que es  
632 plantegen des de la Federació per la seva implementació, un exemple és l'alta afiliativa des d'  
633 Integra, aplicatiu de trucades afiliació, correu corporatiu del sindicat, base de dades  
634 actualitzada, etc.; totes aquestes eines les disposa la CONC i ja s'han desenvolupat durant  
635 aquest últim any.

636

637 Per poder portar a terme aquest treball de seguiment seria necessari nomenar un/a referent o  
638 coordinador/a de Seccions Sindicals.

639

640 Les seves funcions i la seva estructura organitzativa estan definides als Estatuts de la CONC. Una de  
641 les seves funcions bàsiques consisteix en informar i atendre l'afiliació aplicant la política del sindicat a  
642 l'empresa i obrint-se a la participació de totes i tots. Participaran activament en els sindicats  
643 intercomarcals i en les unitats funcionals territorials.

644

645 Per altra banda, continuar treballant una base de dades federativa, al dia, de totes les seccions  
646 sindicals constituïdes, dels seus òrgans de direcció i l'elecció dels delegats sindicals desenvolupant  
647 aquesta figura dintre de la secció.

648 Actualment s'hauran de renovar moltes seccions sindicals amb el procés del XII Congrés, i és,  
649 sumament important, pel futur de la Federació.

650

651 Dintre d'aquest apartat les propostes son:

652 • Incorporar noves afiliats i afiliades que composin l'executiva de la secció sindical.

653

654 • No sobrepasar més de dos mandats amb el càrrec de Secretari/a General de la Secció Sindical.

655

656 • Respectar la proporcionalitat de gènere, joves i immigrants, sempre que sigui possible.

657

658 • Tenir al dia la documentació de registre de la Secció sindical i del Delegat/a de prevenció si els  
659 correspon.

660

661 • Nomenar els delegats LOLS que corresponen per empresa, sempre en assemblea d'afiliats i  
662 afiliades i de forma democràtica.

663

664 • Fer participar, amb eines telemàtiques, si no és possible de forma presencial, per escollir els  
665 òrgans de Direcció.

666

667 • Constitució de Consell de la Secció Sindical quan superi els 250 afiliats i afiliades.

668

## 669 SINDICATS INTERCOMARCALS

670

671 Els sindicats intercomarcals tenen la funció de ser nexa de connexió d'un territori i les seves empreses  
672 i seccions sindicals i la Federació.

673 Han de compondre-se amb uns òrgans de Direcció:

674 • Secretari/a General

675 • Comissió Executiva

676

677 Agrupen totes les seccions sindicals i els afiliats i afiliades en l'àmbit territorial determinat dels que es  
678 concreten en els estatuts de la CONC. La constitució dels sindicats intercomarcals serà promoguda per  
679 la Federació.

680

681 Les seves funcions i la seva estructura organitzativa estan definides als Estatuts de la CONC.  
682 S'integraran en les Unions Intercomarcals i col·laboraran amb aquestes en les tasques que realitzen  
683 de representació, acció sociopolítica i coordinació en el marc de les eleccions sindicals i afiliació.

684

685 Per aconseguir els seus objectius elaboraran un pla de treball que estarà necessàriament d'acord amb  
686 les propostes d'actuació del sindicat segons el pla de treball federatiu, pla de treball que haurà de ser  
687 avaluat periòdicament.

688

689

690 La realitat de la nostra federació és ben diferent, no disposem de les persones suficients per incorporar  
691 un treball comarcal o de territori. Podem analitzar el per què, però la falta i els canvis de persones  
692 durant el mandat, dificulta moltes vegades el tenir una continuïtat.

693

694 Durant aquest XII Congrés, segurament, és podran constituir tots els sindicats Intercomarcals que  
695 pertanyen al nostre Territori, excepte el Barcelonès i les Terres de Lleida.

696

697 Així, analitzant aquests problemes hem d'intentar dotar als territoris d'estructura suficient:

698 • Formar quadres sindicals als territoris

699

700 • Dotar de recursos humans i materials necessaris per desenvolupar les seves funcions

701

702 • Participar en les propostes de decisió de la Federació i del Territori.

703

704 • Tenir eines de negociació col·lectiva i /o Gabinet Jurídic per poder actuar des del Territori.

705

706 Alhora també hauran de fer les seves tasques:

707 • Ser connexió directa amb els delegats i delegades del seu Territori, fer equip.

708

709 • Realitzar les executives amb propostes d'acord amb les directrius de la Federació i/ CONC.

710

711 • Realitzar un Balanç a l'acabar el mandat, i presentar un Pla de Treball al nou mandat.

712

713 • Els membres de l' Executiva responsables de les diferents àrees de treball hauran de tenir un  
714 seguiment amb la Federació ( afiliació, formació, eleccions, comunicació, acció sindical).

715

716 • Seguir el Codi Ètic, mantenir la transparència i no fer negociacions col·lectives ni canvis  
717 substancials en les condicions laborals de les treballadores i treballadors, sense tenir la  
718 informació la Federació de Sanitat.

719

720

## 721 UNITATS FUNCIONALS

722

723 Les Unitats funcionals son dos, amb realitats diferents:

724 • Barcelonès ( no constituït com a Unió Intercomarcal)

725 • Lleida ( Treball per Àrees)

726

727 Les seves funcions estan definides en les normes congressuals del XII Congrés aprovades pel consell  
728 de la CONC. Aquests dos territoris escolliran un referent que tindrà les funcions de representant  
729 d'aquest territori en el seu ram i garantir una correcta atenció de les tasques sindicals en el territori,  
730 així com ser partícips directes dels òrgans de Direcció de la Federació i del Territori (Comitè Federal i  
731 Consell Federal).

732

733 Aquests dos territoris escolliran un referent que tindrà les funcions de representant d'aquest territori  
734 en l'estructura i en òrgans de direcció de la Federació ( Consell i Comitè Federal).

735

736 Al no dotar-se d'òrgans de Direcció propis intercomarcals, les decisions s'hauran de passar per  
737 l'Executiva de l'òrgan superior. I la seva estructuració serà formar un equip de persones del territori  
738 que treballi les diferents àrees i fer xarxa per recolzar al o la referent

739

740 La Unió Intercomarcal de CCOO Terres de Lleida aposta pel treball sindical a traves a través d'àrees de  
741 treball transversals en virtut dels acords aprovats als òrgans de direcció intercomarcal i confederals,  
742 pel que no constituïran sindicat intercomarcal. S'escollirà un/a responsable que exercirà de  
743 representant al comitè territorial i federatiu.

744

745 El Barcelonès no està constituït com a unió pels acords del X congrés, i s'haurà d'elegir un responsable  
746 territorial segons les normes de l'11 Congrés de CCOO de Catalunya.

747

748 Si en algun altre dels territoris, per les circumstàncies que sigui, no es pogués constituir sindicat  
749 intercomarcal, s'habilitarà una unitat funcional i s'elegirà un/a responsable de la mateixa.

750

751 Propostes d'actuació:

752 • Defensaran i vetllaran l'aplicació i la concreció de la política de la Federació en el seu àmbit  
753 territorial.

754

755 • Faran el seguiment de les eleccions sindicals i l'afiliació al seu àmbit amb especial atenció a les  
756 petites i noves empreses.

757

758 • Faran l'assessorament i seguiment de les delegades i delegats.

759

760 • Assumiran les funcions principals del ram al territori.

761

762 • Faran l'atenció continuada a les PYMES.

763

764 • Seguiment de la negociació col·lectiva de les seccions sindicals del seu àmbit de forma  
765 coordinada amb la Federació.

766

767 • Elaboraran un pla de treball que serà avaluat periòdicament.

768

769

## 770 ÒRGANS DE DIRECCIÓ DE LA FEDERACIÓ

771

772 La direcció de la Federació estarà constituïda pels següents òrgans de direcció:

773 ○ Consell Federal

774 ○ Comitè Federal

775 ○ Comissió Executiva

776 ○ Secretaria General

777

778 Els òrgans de direcció s'adaptaran a l'estructura de direcció que estableixin els congressos d'àmbit  
779 superior. Els criteris d'elecció seran els mateixos que els establerts per als màxims òrgans de la CS de  
780 la CONC. S'estarà a allò regulat en els Estatuts de la CONC pel que fa a la dedicació, representació,  
781 participació, funcions, incompatibilitats, etc., desl membres dels òrgans de direcció de la Federació.

782

783

784

**Consell Federal**

785 Serà el màxim òrgan de direcció entre congressos. S'elegirà d'acord amb el que estableixen les normes  
786 estatutàries i assumirà les funcions establertes en aquestes normes.

787

### 788 **Comitè Federal**

789 Es constitueix com a òrgan de direcció i coordinació federal. Està integrat pels membres de la Comissió  
790 Executiva i els Secretaris i Secretaries Generals dels sindicats intercomarcals constituïts, a més dels  
791 referents dels territoris. Assumirà les funcions establertes en les normes estatutàries.

792

### 793 **Comissió Executiva**

794 És l'òrgan de gestió i direcció de la Federació i com a tal assumirà les funcions previstes en els estatuts.  
795 S'organitzarà en àrees de treball. En cada àrea de treball existirà un responsable que coordinarà els  
796 equips de treball del seu àmbit d'actuació. Treballaran de forma coordinada, col·legiada i transversal.  
797 Aquest òrgan de govern està format per persones que, o tenen alguna responsabilitat en la Direcció  
798 de la Federació, o son delegades o delegats d'alguna empresa amb molta afiliació. Per aquesta raó  
799 han de treballar, si és possible setmanalment o quinzenalment, i elaborar les directrius a seguir en tots  
800 aquells temes que sorgeixen en el dia a dia i que cal prendre una decisió, sempre es passarà a ratificar  
801 pel Consell de la Federació.

802

803 Propostes:

- 804 • Reunions col·laboratives i de treball cohesionat
- 805
- 806 • Està format per persones amb compromís ferm amb la federació, sempre respectant la visió i  
807 les opinions divergents i les idees innovadores que sorgeixen.
- 808
- 809 • Treballar abans els temes de l'ordre del dia per tenir una visió més integradora.
- 810
- 811 • Seguir els Estatus de la CONC
- 812

813 La Comissió Executiva de la Federació serà proposada pel Secretari o Secretaria General al Consell de  
814 la Federació per a la seva votació i ratificació de entre les persones elegides directament pel Congrés.

815

### 816 **Secretaria General**

817 És la persona que representa legalment i públicament la Federació. El secretari o secretaria general  
818 serà elegit al Congrés i assumirà totes les funcions previstes als Estatuts.

819

820

## 821 **ELECCIONS SINDICALS**

822

823 Els resultats electorals són, indiscutiblement, d'una gran importància per al conjunt del sindicat, ja que  
824 són tant els que ens determinen la quantitat de recursos en forma d'hores sindicals, usades per a  
825 l'atenció al conjunt dels nostres afiliats/afiliades i delegats/delegades, com els que ens garanteixen la  
826 possibilitat d'estar presents i ser determinants en la negociació de les condicions laborals de treball  
827 que s'articulen en un conveni.



828

829 Des de que va finalitzar el XI congrés fins a la crisi generada per la pandèmia de la COVID-19 els  
830 resultats electorals van millorar en tots els aspectes: reducció del diferencial amb UGT en més d'un  
831 45%, increment de la representativitat en casi un 18%.

832 La manca de recursos ha sigut evident a tots els territoris, sobretot a aquells als que no disposem de  
833 sindicat comarcal, fet que hem intentat solucionar amb recolzament des de la Federació de Sanitat.

834 Amb la crisi de la pandèmia de la COVID-19 s'ha produït una paralització als processos electorals, i,  
835 posteriorment, una relentització de les renovacions provocant, a hores d'ara, que molts dels comitès  
836 no s'hagin pogut renovar. Si volem que quan finalitzi aquest període de pandèmia, i comencem a  
837 renovar tots aquells processos aturats ( amb un volum molt alt de processos), haurem de dotar-nos  
838 de recursos implicant a totes les estructures de la Federació, així com continuar fent acords de  
839 col·laboració amb les unions territorials.

840

841 Propostes d'actuació:

842 • Crear plans de treball en eleccions sindicals que marquin i calendaritzin les accions a realitzar  
843 en els processos específics d'eleccions amb l'antelació suficient, en aquells que siguin  
844 renovacions.

845

846 • Realitzar un pla de treball per visitar empreses sense representació de les treballadores i els  
847 treballadors (blanques).

848

849 • Coordinar el treball dels equips d'extensió dels diferents sindicats comarcals, així com la  
850 col·laboració de les unions territorials.

851

852 • Impulsar la implantació i desenvolupament, en el transcurs d'aquest mandat, del projecte  
853 iniciat després del X congrés de "acollida a nous delegats" pel que se'ls donava a conèixer el  
854 sindicat i quines són les persones de referència i assessorament en l'àrea d'Acció Sindical, amb  
855 les següents mesures:

856

857 1. Identificar per part dels agents electorals, utilitzant la fitxa d'acollida, als nous  
858 delegats.

859 2. Fer una reunió amb els nous delegats, com a molt tres mesos després del seu  
860 nomenament, amb els seus referents del sector a la Federació de Sanitat.

861 3. Possibilitat d'agrupar als nous delegats per sector, per a fer les acollides amb els  
862 referents d'Acció Sindical de manera conjunta.

863

864 • Augmentar el nombre de delegats en tots els sectors però especialment en sectors com el de  
865 la dependència.

866

867 • Disminuir el nombre de delegats i delegades no afiliats. Els primers llocs de les candidatures  
868 han de ser prioritàriament per les afiliades i els afiliats al sindicat, i fomentar que a un segon  
869 mandat fos necessària l'afiliació per a continuar als primers llocs de la candidatura.

870

- 871       • Seguir els criteris del reglament de participació en l'elaboració de candidatures de CCOO a les  
872       eleccions sindicals.

873

874 Un cop la pandèmia de la COVID-19 ens ho permeti renovar tots els processos electorals als que CCOO  
875 tingui la majoria de la representació de les treballadores i els treballadors, els quals, no s'ha pogut  
876 renovar a causa d'aquesta.

877

878

879

## 880 **AFILIACIÓ**

881

882 L'afiliació és un dels pilars bàsics per al sosteniment de la nostra organització i hem de considerar a  
883 l'afiliat com l'eix vertebral de les nostres accions.

884

885 En l'actualitat tenim un augment del 30% d'afiliats i afiliades, per tant, hem aconseguit una pujada  
886 significativa en quant a l'afiliació, tenint en compte les dades afiliatives del XI congrés. Malgrat això, si  
887 volem continuar creixent i considerant l'actual crisi sanitària per la covid-19 i crisi econòmica,  
888 necessitem redoblar esforços i implicar a tot l'actiu sindical per a fer- nos més visibles en els centres  
889 de treball.

890

## 891 **PROPOSTES D'ACTUACIÓ**

892       1. Actuació preferent a l'afiliació. Amb caràcter general, s'informarà al conjunt dels treballadors  
893       però es prioritzarà l'atenció a l'afiliat. Intentar establir uns canals de comunicació diferents  
894       entre afiliats i no afiliats.

895

896       2. Augmentar l'afiliació, incidint especialment en les delegades i delegats no afiliats que  
897       continuen sent una quantitat molt important.

898

899       3. Elaborar estratègies per fidelitzar els i les afiliats i afiliades de tots els col·lectius professionals  
900       (plans de formació, assessorament, etc...)

901

902       4. Establir mecanismes de contacte per a incorporar nous professionals al sindicat (acords  
903       divulgatius amb escoles professionals, universitats)

904

905       5. Posar a l'abast de les seccions sindicals les eines informàtiques per a gestionar l'afiliació.

906

907       6. Convertir la formació en un pilar afiliatiu important.

908

909       7. Fer un estudi de cada sector dins de la Federació de Sanitat, dels delegats/des no afiliats que  
910       representen a CCOO i establir un màxim de dos mandats per presentar-se a unes eleccions en  
911       aquells sectors més precaris.

912

- 913 8. Mantenir la pàgina web de la federació actualitzada per poder donar a conèixer els avantatges  
914 i les novetats sindicals.  
915
- 916 9. Continuar amb la tasca de l'acollida als nous delegats/des que se incorporen per primera  
917 vegada al sindicat.  
918
- 919 10. Mantenir actualitzada la base de dades a fi de adequar les quotes a la realitat laboral i  
920 retributiva de cada afiliat/da.  
921
- 922 11. Treballar l'afiliació des del moment 0 de les eleccions sindicals, donant la informació de la  
923 importància d'estar afiliat i afiliada qui tingui representació legal de les treballadores.  
924
- 925 12. Seguir presentant resolucions a la CONC per facilitar l'afiliació, com la quota familiar, les  
926 persones que pateixen ERTE, etc.  
927  
928

## 929 ECONOMIA I RECURSOS

930

931 Al darrers anys hi han hagut tensions polítiques envers l'independentisme que han afectat al conjunt  
932 de l'afiliació de CCOO. Malgrat això la Federació de Sanitat ha crescut en afiliació consolidant els seus  
933 recursos tant personals com econòmics.

934 S'ha portat un major control de les despeses que pot controlar la Federació (viatges, dietes, telèfons,  
935 etc.) a l'hora que s'ha produït una gran remodelació tant de l'espai interior de la Federació com dels  
936 equips necessaris per treballar (ordinadors, impressores, equip per videoconferències, cotxes, etc).  
937 Actualment la situació econòmica és bona, s'han eliminat els deutes reconeguts del mandat anterior  
938 i només queda un petit deute periodificat amb la CONC perfectament assumible amb els fons propis  
939 actuals.

940

941 S'ha consolidat dintre de l'organització el sistema de compensació de les dedicacions sindicals (ADES)  
942 implantat durant aquest darrer mandat.

943

944 Caldrà continuar racionalitzant l'assignació i distribució dels recursos entre les diferents estructures  
945 de la Federació (Direcció federativa, Sindicats Intercomarcals, Unitats funcionals i Seccions sindicals),  
946 optimitzant el seu ús i vinculant-los a objectius concrets.

947

948

949 Pel que fa als recursos humans i l'ús de les hores sindicals hem de continuar millorant. Caldrà establir  
950 criteris per la utilització de les hores sindicals i els alliberaments institucionals, en funció d'objectius.  
951 Cal la implicació de tots en el funcionament i manteniment de l'estructura de la Federació.

952 El nou codi ètic i la seva implantació. Des dels òrgans de direcció de les seccions sindicals fins a la  
953 Secretaria General ha de servir per generar més transparència com organització social i sindical. Hem  
954 de ser exemple per la societat de bon ús del crèdit sindical. També, alhora, respectar la conciliació  
955 familiar i els descansos de les delegades i delegats que moltes vegades treballen moltes més hores

956 que tocarien fent feina sindical. Hem d'aprendre a ficar sistemes que siguin equilibradors i que facilitin  
957 la incorporació d'afiliats i afiliades al sindicat.

958

959 Propostes d'actuació:

- 960 • Actualitzar el mapa de recursos humans de la Federació.
- 961
- 962 • Vincular els recursos tant econòmics com humans als plans de treball i els objectius estratègics  
963 de la Federació.
- 964
- 965 • Continuar amb la racionalització de la despesa de forma que es pugui garantir un pressupost  
966 sense dèficit.
- 967
- 968 • Presentar anualment el pressupost, balanç, memòria i compte de resultats.
- 969
- 970 • Continuar aplicant les normes de microgestió de la CONC i el manual de procediments de la  
971 Federació de Sanitat.
- 972
- 973 • Mantenir l'aplicació del codi ètic aprovat per la CONC per millorar el funcionament i la  
974 transparència del sindicat i a la vegada posar de relleu els seus valors, incrementant la  
975 transparència en la gestió.
- 976
- 977 • Fer canvis de mobiliaris i estris quan sigui necessari.

978

979

980

## 981 FORMACIÓ

982

### 983 Formació Contínua

984 La formació contínua és una eina útil i necessària pels treballadors i treballadores, als que permet  
985 millorar capacitats, aptituds i promoció, i per a la Federació de Sanitat és una eina imprescindible per  
986 l'afiliació, l'acció sindical i les eleccions sindicals.

987

988 Els canvis en la normativa que regula la formació contínua han fet perdre la possibilitat de fer la gestió  
989 de la formació a la Federació malgrat això, durant el darrer mandat hem posat en marxa diferents  
990 plans formatius per tal de donar eines que donin resposta a les necessitats de tots els col·lectius  
991 professionals, fent espai a l'èmfasi en la afiliació, tant la fidelització mantinguda al llarg dels anys com  
992 la nova afiliació gràcies a aquests nous plans formatius.

993

994 Hem realitzat aquesta línia de treball des de l'organització de diferents cursos preparatius  
995 d'oposicions, passant per la Formació Contínua i l'empresa. Aquest era un punt que sens dubte s'havia  
996 de millorar i hem treballat ferm per aconseguir-ho. S'han realitzat Jornades per tal de donar la

997 formació adient a delegats i delegades, adaptant-se a les diferents necessitats en format presencial i  
998 online.

999 Així mateix hem treballat fent cursos de preparació a les oposicions de l'ICS de diverses categories.

1000

1001 El nostre repte pels propers quatre anys és mantenir aquest nivell d'activitat formativa i continuar  
1002 creixent especialment en aquells sectors i categories professionals o no tenim tanta presència.

1003

1004 Propostes d'actuació:

1005 • Fer difusió dels catàlegs formatius i col·laborar fent suggeriments en l'elaboració d'aquests  
1006 catàlegs.

1007

1008 • Acreditar les accions formatives.

1009

1010 • Realitzar jornades i congressos per a tots els col·lectius.

1011

1012 • Organitzar cursos aprofitant els plans de formació a les empreses. Accentuar la intervenció  
1013 sindical en aquest camp.

1014

1015 • Utilitzar la formació com a eina per fidelitzar i incrementar l'afiliació.

1016

### 1017 **Formació sindical**

1018 La formació de les nostres delegades i delegats ha de ser eix central en la nostra activitat sindical, hem  
1019 de facilitar als nostres delegats i delegades els recursos que necessiten amb les eines que disposem  
1020 (Escola de Formació Sindical, etc.).

1021

1022 Hem de detectar les necessitats formatives i garantir les eines adequades per facilitar a tota  
1023 l'estructura sindical la realització i el desenvolupament amb més eficiència de la seva activitat sindical.

1024

1025 Tenint en compte que la Formació Sindical és un dels eixos principals de la nostra Federació,  
1026 continuarem treballant conjuntament amb l'Escola de Formació Sindical de la CONC (EFOSI). Durant  
1027 el present mandat hem aportat alumnes a gairebé la totalitat dels cursos interfederatius i a més hem  
1028 organitzat cursos exclusivament de la nostre Federació donada la bona resposta dels nostre delegats  
1029 i delegades

1030

1031 Tanmateix s'han posat en marxa les Jornades d'Acollida a noves delegades i delegats, sessions  
1032 destinades a ser un primer contacte amb la Federació que permeten donar-nos a conèixer, on  
1033 reforcem la necessitat d'estar afiliats i afiliades i els conduïm fins el primer curs Bàsic Inicial de  
1034 Representant Legal dels Treballadors. Contem també amb la col·laboració de les companyes i  
1035 companys de les Secretaries de la Dona, d'Afiliació i de Salut Laboral.

1036

1037

1038 Propostes d'actuació:

- 1039
- 1040
- 1041
- 1042
- 1043
- 1044
- 1045
- 1046
- 1047
- 1048
- 1049
- 1050
- 1051
- 1052
- 1053
- 1054
- 1055
- 1056
- 1057
- 1058
- 1059
- 1060
- 1061
- 1062
- Definir l'itinerari formatiu per als delegats i delegades en col·laboració amb L'Escola de Formació sindical.
  - Promoure tallers formatius adaptats a les necessitats que es detectin, afavorint la participació dels delegats i delegades i descentralitzant les activitats.
  - Mantenir el projecte d'acollida als nous delegats i delegades.
  - Fer un pla de treball de formació de quadres sindicals en coordinació amb la CONC.
  - Mantenir la col·laboració amb la EFOSI de la CONC. Incrementar la demanda de cursos del seu catàleg i proposar noves accions.
  - Fer formació transversal de gènere per a tots els quadres de la federació. Assegurar que tota la formació sindical tingui formació amb perspectiva de gènere.
- Actualment gran part de la formació en el format online donada la pandèmia de el Covid-19. Malgrat això en cap moment s'ha aturat la formació i es podria dir que s'ha incrementat, adaptant-se a les noves realitats (teletreball).

## 1063 COMUNICACIÓ

---

1064

1065 La comunicació en l'actualitat és un element clau i molt important dins de qualsevol activitat del  
1066 sindicat, en tant que aquesta té un impacte directe dins la nostra societat. I en tots els àmbits de la  
1067 nostra activitat diària, ho hem de tenir present i adequar la comunicació per tal que arribi tant a la  
1068 nostra afiliació com al conjunt de treballadors i treballadores i a la societat en general. I haurem d'anar  
1069 avançant en millorar tant la comunicació interna com externa.

1070

1071 Els darrers quatre anys ens hem vist obligats a adaptar-nos a tots els canvis i avenços que el conjunt  
1072 de la societat ha patit, com ara, l'impacte de les xarxes socials. És una feina que haurem de continuar  
1073 treballant per aconseguir-la però en constant moviment d'avenç, cosa que fa que el dia a dia sigui  
1074 dinàmic i canviant.

1075

1076 La comunicació és un element essencial ja que és la imatge del sindicat i gràcies a les xarxes socials,  
1077 pot arribar a infinitat de persones i entitats. El manual d'imatge gràfica estableix els estàndards i la  
1078 tipologia de documents que fa el sindicat; totes les estructures han de fer ús d'aquests models i la  
1079 nostra Federació s'ha d'encarregar que des de qualsevol àmbit i estructures s'ha d'utilitzar aquests  
1080 models per transmetre una imatge unificada que tothom identifiqui. Així mateix, totes les persones  
1081 que van als llocs en nom del sindicat han de conscienciar-se que són CCOO i que la imatge que  
1082 transmetran serà la del sindicat.

1083

1084 En definitiva, cal continuar fent difusió de la informació relacionada amb el sector sanitari, tant de  
1085 forma interna com externa, i la finalitat última ha de ser reforçar la nostra imatge, arribar a més llocs, i  
1086 garantir la sintonia de la comunicació amb els valors propis de CCOO.

1087

## 1088 COMUNICACIÓ INTERNA

### 1089 PROPOSTES D'ACTUACIÓ:

- 1090 • Generalitzar l'ús dels espais de treball a la plataforma integrada.
- 1091
- 1092 • Centralitzar els enviaments d'informació en l'equip de comunicació per evitar duplicitats.  
1093 Caldria unificar criteris d'enviament dins de cada àmbit de negociació.
- 1094
- 1095 • Actualitzar línies de distribució perquè la informació arribi a tota l'estructura i des de les  
1096 seccions sindicals a les respectives afiliacions.
- 1097
- 1098 • Fer resums informatius de totes les negociacions, accions, mobilitzacions...per fer-los arribar  
1099 als sectors implicats el més aviat possible.
- 1100 • Fer cartells informatius unificats de cada àmbit amb els resums de les negociacions més  
1101 importants, així com de les mobilitzacions.

1102

- 1103
- Realitzar un protocol d'actuació i bona praxi en matèria de comunicació i fer jornades amb els delegats i delegades per tal d'anar actualitzant les informacions al respecte.
- 1104
- 1105
- 1106
- Anomenar un responsable de comunicació de cada territori que es coordini amb el, la responsable de la Federació de Sanitat unificant criteris d'actuació.
- 1107
- 1108
- 1109
- Participar amb les revistes internes del sindicat, tant de CCOO de Catalunya com de la Federación de Sanidad y SectoresSociosanitarios.
- 1110
- 1111

## 1112 COMUNICACIÓ EXTERNA

### 1113 PROPOSTES D'ACTUACIÓ:

- 1114
- Fer formació en xarxes socials als delegats i delegades.
- 1115
- 1116
- Fer ús en especial del twitter com a eina d'acció sindical i coordinar-nos amb els twitters dels diferents delegats i delegades de CCOO així com de la resta de Federacions, i amb CCOO de Catalunya i amb la Federación de Sanidad y SectoresSociosanitarios.
- 1117
- 1118
- Elaborar comunicats de premsa periòdicament dels diferents temes relacionats amb la salut i d'actualitat, així com incrementar el contacte amb els mitjans de comunicació per continuar millorant el nostre impacte mediàtic. És important recordar-los que facin ús del nom de la Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya quan ens nomenin als diferents mitjans.
- 1119
- 1120
- 1121
- 1122
- 1123
- 1124
- Millorar la nostra pàgina web i mantenir-la actualitzada. Aquí poden jugar un paper importat tant les persones que s'hi dediquin des de la Federació com els responsables de comunicació dels diferents territoris, tot aportant fotos, cartells, informació... per tal d'incorporar-les a la web.
- 1125
- 1126
- 1127
- 1128
- Generalitzar la utilització de la imatge corporativa de CCOO.
- 1129

1130

1131