



LA FORÇA DELS TREBALLS



12è Congrés Barcelona,
21, 22 i 23 de maig de 2021



PLA D'ACCIÓ
del 12è Congrés de la CONC

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	5
EIX 1. REFORÇAR LA DEMOCRÀCIA OBJECTIUS I PROPOSTES	7 8
EIX 2. TRANSICIÓ JUSTA I PACTE VERD EUROPEU OBJECTIUS I PROPOSTES	13 14
EIX 3. AVANÇAR EN IGUALTAT OBJECTIUS I PROPOSTES	19 20
EIX 4. TREBALL DIGNE I PROTECCIÓ SOCIAL OBJECTIUS I PROPOSTES	25 26
EIX 5. ENFORTIR L'ESTAT DE BENESTAR OBJECTIUS I PROPOSTES	31 32
EIX 6. UNA ORGANITZACIÓ QUE S'ADAPTA ALS NOUS REPTES OBJECTIUS I PROPOSTES	38 39

LA FORÇA DELS TREBALLS



12è Congrés Barcelona,
21, 22 i 23 de maig de 2021



PLA D'ACCIÓ DEL 12è CONGRÉS DE LA CONG

“La força dels treballs”

INTRODUCCIÓ

La Comissió Obrera Nacional de Catalunya celebrem el 12è Congrés enmig d'una pandèmia que ens ha submergit en una nova crisi d'abast desconegut fins ara. Una crisi sanitària amb milers de persones mortes; una crisi econòmica per l'aturada de l'oferta i la demanda a la vegada, i una crisi social que pateix l'increment de les desigualtats i de la pobresa amb una incidència desproporcionada per a les dones i amb canvis radicals en les relacions socials i la sociabilitat col·lectiva de la ciutadania.

Les nostres propostes no poden ser alienes a la realitat actual. Per això CCOO de Catalunya ens hem anticipat i hem construït, abans i durant tot el procés congressual – amb la col·laboració de la societat civil i de milers de persones afiliades i articulades, primer, en una assemblea sindical oberta i, després, en les diferents fases de debat del 12è Congrés de la CONG–, un conjunt d'anàlisis i de bases de propostes que són la columna vertebral de les nostres proposicions i del Pla d'acció per als propers anys.

Els treballs i la participació activa de milers de persones en la preparació i els debats d'aquest congrés són una aposta ferma que segueix posant en relleu el valor de pertinença a CCOO, els valors de la militància, del suport i de l'ajuda mútua entre treballadores i treballadors, de la solidaritat i de la lluita pel bé comú. L'elaboració col·lectiva, col·laborativa i deliberativa d'aquests documents congressuals, estructurats en sis eixos, aporta gruix a la reflexió i a les propostes d'acció necessàries en el complex i decisiu context actual.

Els canvis tan profunds que s'estan donant al teixit productiu i que modifiquen les relacions de treball i les relacions socials no es poden fer sense comptar amb nosaltres. Volem canvis que siguin un avenç dels valors de la democràcia i que obrin les portes de les empreses i l'economia a la participació de la ciutadania, de les treballadores i els treballadors. Volem una indústria de caràcter nacional amb un valor estratègic per fer front a situacions de crisi.

Volem canvis que dignifiquin tots els treballs i totes les vides. Canvis que, mitjançant el treball, el feminisme i la lluita contra el canvi climàtic i la protecció de la salut, han d'avançar ràpidament cap a la justícia social. Ens comprometem amb la construcció d'un model econòmic i productiu que posi al centre les persones i les seves necessitats bàsiques, que sigui respectuós amb el medi ambient, que fomenti una economia circular que respecti el planeta i una transició justa que no deixi ningú enrere, i que reconegui la importància de la sostenibilitat de la vida.

Són canvis per posar les persones al centre de les prioritats polítiques, amb els quals els serveis públics desenvolupin la seva funció com a garantia de drets de ciutadania. Volem un estat del benestar fort, i per això és cabdal destinar més recursos als serveis públics i crear ocupació pública de qualitat. Lluitem per la democratització de l'ús de les dades i de totes les potencialitats de la digitalització amb visió de gènere i sense estereotips sexistes, així com per la necessària independència dels mitjans de comunicació, eines cabdals, com el món de la cultura,

pel seu valor social al servei d'una societat lliure i crítica.

Volem posar al centre el valor social dels treballs, el paper que tenen en la societat, el caràcter essencial per desenvolupar un projecte de vida, un model de societat que lluita perquè la redistribució de la riquesa en la disputa dels salaris i les condicions dignes de treball sigui la principal palanca de justícia social.

Tot això queda recollit en els sis eixos del debat congressual i en les respectives resolucions que conformen el Pla d'acció de la CONG per al proper mandat sindical. Són les següents:

- Reforçar la democràcia.
- Transició justa i Pacte verd europeu.
- Avançar en igualtat.
- Treball digne i protecció social.
- Enfortir l'estat de benestar.
- Una organització que s'adapta als nous reptes.

EIX 1. REFORÇAR LA DEMOCRÀCIA

L'actual model de globalització està condicionat fortament per poders no democràtics, com els mercats financers i les empreses multinacionals, i afecta negativament les decisions dels governs democràtics i de la població en general. En aquest món global i interdependent, les decisions estan interrelacionades. Les sobiranes compartides i la cooperació institucional són les que millor poden donar resposta a les necessitats de la gent. Però això requereix una estructura institucional que articuli, coordini i doni eficiència a l'acció dels diferents nivells de l'Administració i del Govern, i que es doti d'un model de finançament coherent que garanteixi la capacitat de decisió, d'acció i de resposta de cada nivell, amb cooperació, generant confiança des de la corresponsabilitat i la solidaritat.

La nostra democràcia no és plena, ja que no arriba al govern de l'economia i als centres de treball, i evita la participació de la ciutadania i dels treballadors i les treballadores en la presa de decisions. El 2017, l'informe anual del Banc d'Espanya recomanava contenir els marges empresarials, una situació que es va estendre el 2018 i 2019 a causa de l'expansió de la demanda fins que, el 2020, va arribar la pandèmia de la COVID-19. En tot cas, aquests marges eren grans a Espanya en comparació amb els països europeus, i això deixava ben clars els efectes de la reforma laboral del 2012 de devaluació de salaris (o, en el millor dels casos, de creixement per sota dels marges empresarials). La conseqüència de tot plegat va ser doble: els marges no van comportar millores salarials ni de la demanda agregada i tampoc van disminuir els preus reals, sinó que simplement es van extreure rendes sense cap tipus de retorn social.

Tot això s'explica, en gran part, per la debilitació de la negociació col·lectiva introduïda per la reforma laboral del 2012, que ha limitat les possibilitats d'intervenció per part dels treballadors i treballadores organitzats en les problemàtiques de les empreses. En el primer graó redistributiu –com és el salari

–, i també en els casos de flexibilitat interna o externa de l'empresa –en els qual es va reforçar la capacitat de decisió unilateral de l'empresariat–, fins i tot es va devaluar l'acció de tutela de l'Administració a la de simple registre administratiu.

Els sectors econòmics estratègics tenen problemes greus al nostre país perquè es produeix una col·lisió entre interessos privats i públics (accés de les empreses al poder polític, portes giratòries...), i això genera falta de competència en molts mercats i, al final, aquests acaben seguint lògiques de monopoli o de càrtel econòmic. A aquest panorama s'afegeixen altres qüestions econòmiques no menors, com la manca d'incentiu de la innovació, que suposa, com a conseqüència, la falta de competitivitat del país. Aquesta situació fa que les decisions empresarials d'aquests sectors estratègics no s'ajustin a l'interès general i perjudiquin les condicions de vida de la ciutadania per la via d'impactar de manera directa en la seva renda disponible.

L'extensió de les xarxes socials i la interconnexió global s'han portat en un règim de concentració pràcticament monopolístic i amb riscos seriosos. L'anàlisi conductual massiva de les dades, amb finalitats únicament econòmiques, comporta amenaces a la salut democràtica i un nou risc de confrontació entre les grans potències geopolítiques, amb l'exemple recent de la guerra freda comercial entre els EUA i la Xina. Aquesta concentració no propicia una visió plural i crítica de la realitat social, ja que la tribalització i la polarització suposen una via de lucre per explotar. En aquest sentit, també han entrat en crisi els mitjans de comunicació i el seu rol central en qualsevol societat democràtica com a garants de l'accés a la informació veraç i plural. I és que, sigui quina sigui la naturalesa del mitjà, públic o privat, en el món actual els continguts fake i el clickbait s'han normalitzat i són un problema afegit per a la llibertat d'informació i el rigor en el coneixement i,

en definitiva, per al funcionament democràtic.

A més, l'ús de dades de les plataformes globals d'informació i de vendes comporta un risc de lògiques de monopoli ja que poden detectar els interessos, els gustos i els preus que les persones usuàries estan disposades a pagar per un bé o un servei. Fins al punt que s'ordenen i se seleccionen amb aquesta lògica els continguts i els preus dels mitjans, les plataformes i els anunciants i es desvirtua el principi de competència per a la fixació del criteri d'interès o del preu d'una informació, un bé o un servei. Amb tot l'impacte que això suposa per als coneixements, el capital sociocultural i la renda disponible dels ciutadans i ciutadanes, que són, al mateix temps i cada cop més, tractats només com a consumidors i es deixen al marge, massa sovint, els seus drets de ciutadania com a persones i treballadores.

Les plataformes de les denominades *sharing economy* (economia col·laborativa), *gift economy* (economia del do), *gig economy* (economia de bolos o feinetes) o *barter economy* (economia d'intercanvi) han suposat fins ara una via de precarització dels llocs de treball. Han permès externalitzar tots els riscos cap a les persones treballadores, a les quals s'exigeix total disponibilitat, sense rebre una remuneració suficient pel seu temps de treball. S'ha donat un vernís de modernitat al concepte de treball a preu fet, però l'economia de plataforma continua practicant l'explotació laboral en tota regla, abusant de la figura del freelance i del treballador o treballadora autònom. Desvirtuant la seva naturalesa, les empreses eludeixen pràcticament per complet les seves obligacions tributàries i de cotització a la Seguretat Social, amb tot el que això suposa.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Democràcia política i sindical amb visió global europea

A CCOO ens plantegem apostar pel desenvolupament dels continguts polítics, econòmics i socials de la Unió Europea (UE), amb visió global, amb les cessions de sobirania que això pugui comportar per part dels estats. Volem contraposar a la globalització econòmica desregulada una globalització política basada en sòlides estructures supranacionals cooperatives i multilaterals, amb capacitat de regulació de les cadenes de valor i del comerç global. Per fer això hem de garantir un sistema de finançament que permeti desenvolupar de manera plena les competències a cada àmbit de l'Administració i hem de treballar per a un equilibri territorial amb capacitat de sostenibilitat plena econòmica, social i cultural en la relació entre les zones urbanes i les rurals. Cal potenciar la capacitat de govern en l'àmbit local segons el principi que les polítiques de proximitat són més eficients per millorar les condicions de vida de les persones i, alhora, són un àmbit que afavoreix la participació democràtica de la ciutadania. Per aconseguir-ho, es fa imprescindible que es generin subjectes normatius de drets de plena ciutadania, en especial en la configuració del *démos* de la Unió Europea.

CCOO també volem continuar amb el reforçament dels comitès d'empresa europeus (CEE), que estem desenvolupant des de fa molts anys. Aquest és un àmbit prioritari d'intervenció sindical que lliga ambdós àmbits, el nacional i l'europeu, i que cal reforçar. Tot i que estem parlant d'òrgans d'informació i consulta, el nostre repte principal continua essent la sindicació dels CEE, superant els riscos de corporativització i cercant mecanismes àgils i eficaços de comunicació entre estructures sindicals i membres dels CEE.



És cabdal que les persones que tenim als CEE siguin proactives cap a l'organització sindical pròpia i cap a la plantilla de treballadors i treballadores que representen a l'hora de compartir informacions, assolint un balanç correcte entre l'obligació de confidencialitat i la defensa dels interessos dels treballadors i treballadores representats, especialment en situacions amb riscos de possibles reestructuracions. També és important millorar la comunicació en moltes altres qüestions importants de l'aspecte transnacional. És igualment cabdal que el moviment sindical segueixi reforçant els àmbits d'influència de cara a una millora de la directiva europea, per tal d'avançar cap a òrgans que siguin més decisoris del que ho són en aquests moments. Els CEE són un fòrum excel·lent per exigir a les empreses el compliment dels seus compromisos en RSE (responsabilitat social corporativa) i en due diligence (diligència deguda), ampliant els àmbits de negociació en aquest sentit, així com de vigilància a tota la cadena de subministraments. Els CEE són un dels espais sindicals transnacionals per anar conquerint i reforçant l'entrada de la democràcia a l'empresa amb pràctiques col·laboratives i de presa de decisió compartides.

En un context global amb manca d'autoritat supranacional per garantir l'aplicació de la legislació vigent en matèria laboral, els acords marcs internacionals (AMI) són una eina que persegueix la garantia d'aplicació de les normes fonamentals del treball, com els drets de llibertat sindical i de negociació col·lectiva a les empreses i als grups transnacionals. Aquests acords han estat molt útils també de cara al desenvolupament de les polítiques en RSE i han servit per solucionar conflictes, amb el suport dels sindicats dels països matriu, en indrets en què està implantada la transnacional i existeixen, per les seves característiques polítiques, socials o laborals, manques de reconeixement social i legal que fan necessària l'acció sindical i solidària transnacional. En aquesta lògica, volem incidir en tots els àmbits de participació que ens corresponguin per la implementació de polítiques afins als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) definits per l'Agenda 2030 de l'ONU. En un àmbit més local, hem d'incorporar la participació de la joventut en els espais que els són propis, com a base per a la formació per a un nou dret de ciutadania com ha de ser la participació democràtica. Una democràcia que ha de reforçar el respecte i la defensa del dret de vaga, inversament a la situació actual de defensa dels treballadors i treballadores que no s'hi afegeixen.

Eines i espais per a la negociació col·lectiva

CCOO considerem que és necessari impulsar canvis legislatius que afavoreixin la participació de la representació sindical dels treballadors i les treballadores en les decisions empresarials, també en l'àmbit de les administracions públiques, en el camí cap al compliment de l'article 129.2 de la Constitució. Per aconseguir-ho, CCOO lluitarem per recuperar urgentment els equilibris de la negociació col·lectiva, els quals dotin d'eines d'intervenció i contrapès les persones treballadores en l'assignació de salaris però també en la intervenció en la vida econòmica de les empreses, subjectes ara a circumstàncies de mercat molt més canviants i complexes que quan es va elaborar l'actual normativa laboral. Cal aprofundir en els drets d'informació i intervenció en totes les decisions que afectin la qualitat i la quantitat de la feina, incorporant al nostre model de representació noves formes d'intervenció sindical a les empreses i introduint espais d'interlocució on influir en les decisions estratègiques de les empreses, amb un marcat criteri social i en aquelles qüestions relacionades amb l'ocupació.

També seguirem actuant contra la cultura empresarial d'activitats que no aporten valor a l'economia i que es limiten a maximitzar marges empresarials a compte de les condicions de treball del seu personal, gràcies al marc actual de subcontractació i de prioritat d'aplicació del conveni d'empresa. Exigirem que l'Administració recuperi eines efectives d'acció i decisió en les decisions empresarials que afecten el volum d'ocupació, com l'autorització administrativa dels ERO. D'aquesta manera vigilarem el precepte constitucional de supeditació de l'economia a la seva funció social i a l'interès general. Continuarem defensant i conquerint espais d'actuació, guanyant densitat i representació sindical, i vertebrant solucions en els marcs de

negociació col·lectiva i concertació social (AIC i AENC) que ens són propis. I lluitarem per impulsar un nou Estatut dels treballadors i treballadores que doni resposta a les dinàmiques actuals del món del treball.

Diàleg social

El diàleg social vertebrava i enriqueix la vida democràtica. Sigui aquest bipartit o tripartit, articula al costat de les representacions del poder executiu intermediadors democràtics que defensen interessos a favor però amb lògica de compensació pròxima a l'interès general, aliens a la lògica partidista de la representació política. És una via d'informació directa, des de la realitat més propera, de les problemàtiques diàries de la ciutadania. CCOO considerem que la concertació social entre agents socials i poders públics és indispensable per a la construcció de consensos i la vertebració democràtica del país, i per això proposem marcs estables de diàleg social en tots els àmbits territorials (local, comarcal, metropolità i nacional).

En aquest sentit, CCOO treballarem perquè la llei de participació institucional, per fi aconseguida el maig del 2020, sigui una palanca democràtica de país. Hem de ser exigents amb el Govern perquè no es quedi en una lògica formal, desvirtuant així la seva practicitat, sinó que esdevingui un element central a partir del qual vertebrar solucions compartides a la realitat econòmica i social en què vivim. Hem de plantejar l'extensió de marcs similars en la seva composició i competències en tots els àmbits de l'Administració (metropolità, municipal, comarcal, provincial o nacional), duent-los les propostes sociopolítiques de l'organització. Com a sindicat som un mediador democràtic de grans dimensions i capilaritat al territori. Des del nostre àmbit i responsabilitat continuarem impulsant aliances amb altres actors socials, de tots els àmbits, per reforçar espais de proposta i intervenció sociopolítica, reforçant d'aquesta manera els mecanismes socials de participació democràtica.

Control i participació pública de l'economia

L'article 128 de la Constitució reconeix que tota la riquesa del país en les seves diverses formes, i sigui quina sigui la titularitat, resta subordinada a l'interès general i es reconeix la iniciativa pública en l'activitat econòmica, fins i tot amb la capacitat de reservar per al sector públic determinats recursos o serveis. La deriva de les darreres dècades ha anat en sentit contrari, i CCOO considerem que cal recuperar la participació i el control públic i social dels sectors estratègics. En aquesta línia, treballarem per garantir la presència i la capacitat de decisió dels poders públics als consells d'administració de les empreses que actuen en sectors estratègics, així com en aquelles que requereixin rescats públics, reforçant els mecanismes de transparència i de rendiments de comptes i la lluita contra la corrupció. També analitzarem les possibilitats d'afavorir la competència introduint nous actors de participació pública o mixta i treballarem per aconseguir espais de participació en la licitació pública, que ha de servir també per al control i participació pública, exigint el respecte legislatiu.

Redistribució de la riquesa amb fiscalitat justa

El sistema capitalista neoliberal va optar, conscientment, per l'endeutament com una manera de superar les menors pujades de salaris i les deficiències i ineficiències, totalment assumides al nostre país, de la capacitat redistributiva del sistema fiscal. Per això CCOO considerem que és imprescindible la redistribució de la riquesa mitjançant una fiscalitat que faciliti la inversió pública per fer front als reptes actuals i una protecció social que garanteixi igualtat i cohesió social. Cal dotar de recursos el sistema i capacitar-lo per al desenvolupament de polítiques públiques que reverteixin la inequitat creixent en la distribució de la renda, sobretot des d'una perspectiva que posi al centre el treball, per generar valor afegit i aprofundir en els nous jaciments de treball des d'un marc multilateral.

Per aconseguir-ho, CCOO reivindicuem la reducció progressiva del dèficit de recaptació fiscal en comparació amb els països del nostre entorn, que arriba, a l'actualitat, a un 6 %. Defensarem la millora necessària de la progressivitat del sistema, amb més pes de figures d'imposició directa (que redueixen la desigualtat efectiva un 0,03) enfront de la imposició indirecta que grava el consum (que l'augmenta un 0,02). Hi ha marge per modular certa progressivitat de la imposició indirecta en funció del valor social bàsic del bé de consum, d'una banda, i en funció del seu valor mercantil, d'una altra, que per ell mateix discrimina pel nivell de renda del comprador i provoca, de fet, aquesta regressió real que suposa el model actual.

Focalitzarem la necessària acció pública en forma de transferències econòmiques directes a capes especialment febles de la població i que incideixen directament en els índexs de pobresa, igualtat d'oportunitats i exclusió social: infància i família (despesa del 5,3 % vs. 7,5 % UE), salut (6,2 % vs. 7,3 % UE), educació (4,6 % vs. 5,3 % UE), habitatge (0,4 % vs. 0,8 % UE) o pensions i atur (17,7 % vs. 19,9 % UE). Continuarem reclamant el desplegament adequat i l'increment dels mitjans pressupostaris de la renda mínima garantida (àmbit de Catalunya) i l'ingrés mínim vital (àmbit estatal), com a transferències de recursos en efectiu que incideixen directament en una reducció de la desigualtat. I actuarem com a garants i actors de millora del pacte social que implementa un sistema públic de pensions suficient per complir amb la seva obligació constitucional i que segueixi sent un pilar en la reducció de la desigualtat (15 % actualment). Haurem de situar en el debat l'aportació de la robotització i la digitalització en la distribució econòmica, més enllà fins i tot dels mecanismes de cotització, també pel que fa al temps de treball, sense deixar de plantejar que la creació de llocs de treball ha de ser el centre de les mesures de distribució i redistribució.

Ús i control democràtic de la intel·ligència artificial, dades i plataformes

CCOO considerem que es fa imprescindible la democratització de l'ús de les dades i de totes les seves potencialitats. Així mateix, pensem que per la seva dimensió i repercussió, les grans empreses i plataformes digitals i els seus mercats són d'indubtable interès públic i haurien de regular-se des d'estructures supranacionals que permetin la transparència i l'equitat en el tractament de les dades, amb vocació de servei social, fomentant i garantint els principis democràtics de ciutadania. Per aconseguir-ho, CCOO treballarem per garantir el control democràtic polític i social de les decisions sobre l'ús i la disposició de les TIC, la intel·ligència artificial (IA) i els algorismes. Continuarem la nostra acció sindical per a l'organització de les persones treballadores de les empreses multinacionals i de plataforma, per tal d'aconseguir el reconeixement de la laboralitat d'aquestes relacions de treball, oferint a aquests treballadors i treballadores un espai per a l'organització i la reivindicació col·lectiva, confederal i de classe dels seus drets.

En un moment en què l'organització de la feina es basa cada vegada més en l'ús massiu de dades i algorismes hem d'impulsar en la negociació col·lectiva mesures d'informació i intervenció que minimitzin, en la lògica de la proximitat a la realitat laboral, riscos de precarització i desregulació de les condicions de treball. Treballarem per estendre a les plataformes globals de vendes les garanties antimonopoli i contra la fixació de preus aplicables en els mercats tradicionals.

Mitjans de comunicació

Tant la Constitució espanyola com l'Estatut d'autonomia de Catalunya reconeixen un estatus especial per als mitjans de comunicació social (articles 20 i 52, respectivament). CCOO considerem que l'accés a la informació cada cop requereix més instruments de democratització, ja que la comunicació i la cultura donen valor social al servei d'una societat lliure i crítica. Cal reivindicar la independència i els recursos dels mitjans de comunicació i del món de la cultura.



Amb aquests objectius, CCOO treballarem per reforçar els mecanismes de veracitat de la informació mitjançant entitats independents que calibrin el seu contingut, fent compatible el dret a la informació veraç amb la llibertat d'expressió de les opinions. Continuarem reivindicant la deontologia i la dignitat professional dels periodistes, amb imprescindible independència en l'exercici lliure de la seva professió, i la centralitat de la seva funció social d'interès públic. Lluitarem per evitar la normalització dels interessos econòmics dels grups o les empreses de comunicació privades, que no estan eximides del paper d'interès públic. I treballarem per garantir l'accés a la cultura de la ciutadania, com a element de formació d'opinió i d'esperit crític que afavoreix la salut democràtica de la societat. És imprescindible una política cultural amb suficiència de mitjans que permeti l'extensió d'equipaments culturals i la creació de continguts i que preservi la pluralitat i llibertat d'expressió.



EIX 2. TRANSICIÓ JUSTA I PACTE VERD EUROPEU

El canvi climàtic ha evidenciat una crisi del model econòmic en constatar la insostenibilitat d'un creixement industrial que depèn d'energies fòssils, que exhaureix les matèries primeres de manera accelerada i que genera residus que posen en risc la salut de les persones alhora que amenaça la biodiversitat dels ecosistemes, dels quals depenem. Catalunya és exemple d'una gran dependència de recursos energètics forans (per sobre del 90 %). El sistema elèctric català està molt nuclearitzat (més del 50 %) i té un desplegament escàs de la generació renovable (poc més del 15 %, estancada des de fa anys), fruit d'una manca de planificació i de política industrial que ens situa per sota de la mitjana de l'Estat espanyol i de la Unió Europea. Això no permet avançar en l'assoliment dels objectius d'instal·lació d'energia renovable i de reducció de gasos amb efecte d'hivernacle.

La disponibilitat de combustibles fòssils – prerequisite energètic del model industrialista sense els quals el sistema queda desarmat i abocat a canviar irremeiablement – experimentarà amb tota probabilitat un declivi ràpid en les properes dècades. També passarà el mateix amb els metalls i amb altres recursos estratègics per a la indústria. Les externalitats ambientals de l'actual model productiu han traspassat ja un llindar de risc i han iniciat un procés de canvis en les dinàmiques de l'atmosfera i la biosfera difícils de predir i encara més de combatre. L'exhauriment dels recursos i el deteriorament ambiental amenacen les economies i la vida al planeta, com es constata en els fràgils ecosistemes mediterranis que pateixen estrès hídric, temperatures rècord i fenòmens meteorològics cada cop més extrems.

L'emergència climàtica ens fa transitar amb urgència cap a un altre sistema energètic i productiu que transformi la indústria desa-

coblant la producció de béns i serveis de l'increment de les emissions i de l'excessiva intensitat material; cap a un model orientat a l'ús i al servei en lloc de l'adquisició, i cap a una economia verda i circular que redueixi els impactes en el clima i en l'entorn i que harmonitzi l'activitat econòmica amb la preservació de la vida al planeta. Els acords internacionals pel clima apunten a iniciar urgentment el trànsit cap a escenaris de descarbonització i desmaterialització de l'economia abans de meitat de segle.

La transició implicarà, amb tota probabilitat, un decreixement del PIB global, mesura que ignora els impactes sobre el capital natural i no és un bon indicador del benestar humà, atès que en el nou model la disponibilitat d'energia, de materials i de recursos naturals serà notablement inferior. Cal concentrar els esforços principalment a incrementar l'eficiència i l'estalvi en l'ús d'energia, a desplegar tot el potencial de generació amb fonts renovables, a electrificar la mobilitat, a transformar els habitatges per fer-los neutres en emissions i a canviar hàbits alimentaris i d'estil de vida per adaptar-nos a les noves condicions climàtiques i de disponibilitat de certs recursos.

L'escenari de transició cap a un altre model de producció de béns i serveis amb una altra energia tot mantenint la centralitat del treball requereix transformacions estructurals del model econòmic, reindustrialitzar-lo i fer-lo més sostenible i net, per guanyar, així, sobirania industrial i energètica i per desenvolupar nous jaciments d'ocupació en els serveis a les persones. CCOO es compromet a ser motor del canvi i a promoure'l des de l'acció sindical a les empreses, l'acció sociopolítica i el diàleg social. Guanyar sobirania industrial i energètica i orientar-nos a la provisió de serveis ens durà a una societat ambientalment més sostenible i socialment més justa i equitativa.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Transició justa

Els canvis comporten riscos. Cal evitar l'empobriment de territoris i l'exclusió de les persones com a conseqüència de les transformacions àmplies i profundes en gairebé tots els sectors i les activitats. Per impulsar el canvi necessari i desitjable i, alhora, protegir les persones més vulnerables, el sindicalisme reivindica la idea de la transició justa, que prevegi els recursos econòmics necessaris i les polítiques de protecció del treball de les persones amb risc d'exclusió i dels territoris davant la pèrdua d'intensitat productiva. Cal garantir una transició justa i que no deixi ningú enrere, per avançar cap a un model econòmic més equitatiu, que millori les condicions de vida i que eviti desigualtats i bretxes territorials, de classe i de gènere.

En els processos de reconversió que comportin tancaments o pèrdues de llocs de treball, caldrà exigir que s'adoptin mesures de reindustrialització, de foment de noves activitats i de compensació, a través d'acords entre l'empresa, l'RLT (representació legal dels treballadors i treballadores) i l'autoritat laboral, incloent plans socials i de capacitat que garanteixin que el cost de la transició no recaigui en els treballadors i treballadores.

CCOO reclama al Govern un pacte nacional per a les transicions justes que garanteixi que, en el marc del diàleg social i la concertació, s'acordin ajuts per a les empreses en crisi i per a les persones en risc d'atur, i que posi els recursos públics necessaris per acompanyar les transicions energètica, productiva i digital amb plans de reindustrialització, d'infraestructures i de formació continuada, al llarg de la vida, que són un element central en la millora de l'ocupabilitat de les persones i per adaptar-se als canvis de manera justa.

Pacte verd europeu

El Pacte verd europeu (2019) és el full de ruta disponible per emprendre la transició econòmica, ambiental i social cap a una societat més equitativa, amb una economia moderna, sense emissions netes de gasos amb efecte d'hivernacle per al 2050 i amb un progrés econòmic dissociat de l'ús dels recursos. Per situar les economies europees en el camí de la sostenibilitat caldrà una inversió pública massiva que mobilitzi alhora el capital privat. També serà necessari impulsar la transformació digital imprescindible per a la desmaterialització. I perquè la transició sigui socialment justa i integradora s'hauran d'activar al màxim els marcs de concertació i de diàleg social amb la participació dels treballadors i treballadores i de les seves organitzacions sindicals.

Per traslladar el Pacte verd europeu a la nostra legislació, desenvolupant un canvi de model que pugui resultar més just i equitatiu, es desplegaran a Espanya, en els propers anys, un conjunt d'estratègies: el plan nacional integrado de energía y clima, per a la transformació del sistema energètic, i el plan de recuperación, transición y resiliencia, que fixa les polítiques palanca per fer la transició ecològica, la transformació digital, la igualtat de gènere i la cohesió social i territorial. A Catalunya hi ha altres instruments pendents de desenvolupament, com la Llei de canvi climàtic de Catalunya, la Llei de transició energètica, el Pacte nacional per la societat del coneixement o el Pacte nacional per a la indústria. CCOO ha d'estar present i participar en totes aquestes taules de diàleg, de concertació i de pacte.

Per a CCOO, la dècada actual serà decisiva per emprendre una transformació estructural de l'economia espanyola i catalana que, aprofitant el Pacte verd europeu i els fons de reconstruc-

ció Next Generation EU, reindustrialitzi el país, modernitzi l'Administració i el model fiscal i abordi igualment reformes socials i del mercat laboral per reduir l'elevat índex d'atur i de precarietat així com les desigualtats i bretxes de gènere.

Nou Pacte nacional per a la indústria

Catalunya necessita planificació i política industrial per canviar el sistema energètic, per digitalitzar l'empresa i per relançar la productivitat i la competitivitat. El camí d'aquesta modernització, engegat fa quatre anys, amb el Pacte nacional per a la indústria es troba aturat pel bloqueig polític i pels processos electorals, just en el moment en què els fons europeus per a la recuperació demanen un major compromís de concertació entre tots els agents socials i econòmics per no perdre oportunitats. CCOO reclama la renovació urgent de l'acord que projecti el Pacte nacional per a la indústria fins al 2030, amb mesures ambiciosos de canvi de model productiu i amb major dotació de recursos econòmics.

CCOO exigeix que s'inclouin, en la propera reedició del Pacte nacional per a la indústria 2021-2030, els projectes industrials tractors i les infraestructures finançades amb els fons de recuperació europeus i que el nou pacte pivoti essencialment sobre les mesures de canvi de model en els àmbits de la digitalització, l'energia, les infraestructures per a la sostenibilitat i l'economia circular.

Nou model energètic i productiu

Les innovacions tecnològiques i socials, com les de l'actual Indústria 4.0, han comportat sempre una destrucció de llocs de treball, reemplaçats per l'automatització i la reenginyeria. Però també sempre se n'han creat de nous en altres sectors i amb diferents perfils i qualificacions professionals. L'actual transició energètica representa una oportunitat per al nostre país, que presenta oportunitats per aprofitar recursos propis a partir d'energia solar, eòlica i biomassa, guanyant sobirania energètica i industrial i creant nous llocs de treball que, a més, no es poden deslocalitzar. No obstant això, es tancaran en els propers anys instal·lacions del vell cicle tecnològic com les termònuclears (amb tancament ja programat), les tèrmiques i les instal·lacions de combustió, que comportaran eventualment la pèrdua dels respectius llocs de treball i que caldrà negociar amb plans alternatius per no deixar les persones enrere ni els territoris despoïats.

Altres sectors industrials com el de l'automoció estan experimentant també canvis tecnològics i de model de negoci cap a la mobilitat sostenible que demanen planificació i suport públic per a la seva modernització amb compromís públic i privat per dotar el territori d'infraestructures i de capacitat productiva per a les noves tecnologies com les bateries o l'electrònica digital. La lluita sindical arran del conflicte pel tancament de les plantes industrials de Nissan a Barcelona ha projectat a tot el país, i més enllà, la força del sindicalisme, que reclama una transició justa davant d'empreses que actuen amb irresponsabilitat i de governs massa complaents, quan aquests no garanteixen la protecció del treball i de la capacitat productiva del territori.

Pràcticament tots els sectors estan en transició. El de la construcció té una projecció cap a la rehabilitació i la transformació eficient d'edificis i d'infraestructures. També el turisme i l'hostaleria, el comerç i el sector financer estan cridats a transformar-se amb els paràmetres de la sostenibilitat mediambiental. En la seva transformació hi ha importants oportunitats per a la creació de llocs de treball. En aquest sentit, i de manera similar al Pacte nacional per a la indústria, també cal un pacte nacional per reformular el sector del turisme. I, de manera similar, s'han de tenir molt presents els impactes del comerç electrònic i els seus efectes sobre el sector tradicional, tant des del punt de vista de l'ocupació com ambiental, en especial pels efectes

del repartiment i transport d'última milla com de bretxa territorial d'especial afectació en el món rural.

Equilibri territorial

El model actual, en expansió a tot el planeta, tendeix a concentrar la població en àrees urbanes compactes. El canvi productiu ha de ser una oportunitat per revertir el despoblament d'àmplies zones. La transformació sectorial, sota l'influx de la digitalització, les noves formes d'autoproducció energètica, la necessària mobilitat sostenible i la racionalització del sector turístic, canviarà amb tota probabilitat els rols econòmics d'algunes comarques de Catalunya. Les àrees d'activitat econòmica o els polígons industrials han de partir de la modernització de les infraestructures i de la capacitat de gestió i de governança amb la participació dels treballadors i treballadores.

CCOO de Catalunya reclama una llei de polígons industrials que modernitzi, doti d'infraestructures i integri l'activitat productiva dels PAE tot generant relacions de simbiosi amb els entorn urbans i naturals, de manera que la implantació industrial als territoris respongui a criteris d'eficiència, proximitat i sostenibilitat. Perquè la transició es verifiqui en termes de justícia social caldrà fer inversions als territoris que quedin afectats per processos de reconversió i dotar tot el territori d'infraestructures tecnològiques i de serveis a les persones retornant valor productiu i ocupació, evitant el despoblament i reequilibrant el país.

Mobilitat sostenible

La mobilitat, sota el paradigma de la sostenibilitat, esdevé un dels àmbits de transformació amb més impacte sobre la població, l'activitat econòmica i els territoris. Les polítiques per a la reducció d'emissions de gasos amb efecte d'hivernacle (les zones de baixes emissions, les vinyetes i els mercats d'emissions) així com la previsible escassetat de combustibles amb efectes en els preus del barril de petroli determinaran, en els propers anys, una ràpida transició a l'electromobilitat i es potenciaran el transport públic (especialment el ferroviari), els vehicles elèctrics i els serveis de mobilitat multimodal, tant per a les persones com per a les mercaderies. Les polítiques de mobilitat sostenible estan ja tenint impactes visibles a les ciutats on es decreten restriccions del trànsit de vehicles o es potencien l'ús de la bicicleta i els desplaçaments a peu, entre altres.

CCOO de Catalunya continuarà reivindicant, a través de la negociació col·lectiva i de pactes amb ajuntaments i ens administratius, els plans d'empresa de desplaçament a la feina, els gestors de mobilitat per a les àrees d'activitat econòmica i la millora dels serveis de transport públic. Es tracta de figures que poden impulsar decididament el canvi de model de mobilitat, que encara depèn massa de l'ús del vehicle particular. La introducció de mesures de mobilitat més sostenible i segura a partir de la nostra representació sindical pot reduir els riscos de patir accidents in itinere o in missio. Però també pot reduir els costos dels desplaçaments (per a treballadors i treballadores i empreses), minimitzar impactes ambientals i garantir l'accés de tothom als centres de treball.

Digitalització democràtica

La tecnologia digital basada en els microprocessadors, els algorismes i les xarxes telemàtiques està transformant el món. Multiplica extraordinàriament la productivitat del treball, crea nous productes i serveis que canvien els hàbits i l'estil de vida de les persones, però, sobretot, modifica l'escala dels esdeveniments incrementant la dimensió global de totes les coses. La digitalització de l'economia té potencialitats però també riscos: la capacitat d'augmentar la desigualtat, la injustícia i l'explotació, com es pot verificar en molts dels anomenats treballs de plata-

forma, o en la tendència perillosa al monopoli d'algunes grans empreses. La digitalització planteja reptes a la democràcia.

La informació esdevé una mercaderia molt preuada. En realitat és el gran objecte de mercadeig. Podria semblar que Internet democratitza i posa informació a l'abast de tothom, però la realitat, pel que es va veient, és que el domini de les dades, la capacitat d'explotar-les i d'extreure plusvàlues es concentra en molt poques mans i acostuma a raure sota el control d'empreses transnacionals que sovint esquiven els seus deures fiscals escapant al control democràtic dels estats. CCOO reclama un control democràtic, polític i social sobre l'ús de les dades i de les tecnologies com la intel·ligència artificial o el big data perquè es transformi en el poder de la gent i no d'empreses o oligopolis sense responsabilitat social o de plataformes en línia que precaritzen el treball.

El primer repte que planteja la digitalització a l'espai laboral és la necessitat d'una formació universal per dotar de competències que sostinguin l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores que es veuen arrossegats a desenvolupar noves tasques a l'empresa o a incorporar tecnologia. CCOO treballarà per evitar que la digitalització aprofundeixi la bretxa digital, que afecta persones que per raons d'edat, formació o altres condicionants no tenen accés als mitjans digitals i els dificulta la seva inclusió social i laboral. Cal assegurar també l'accés a l'administració electrònica per garantir la igualtat de drets i l'extensió de l'estat de dret.

Adaptació i regulació digital del treball en pimes, autònoms i plataformes

Per modernitzar l'empresa i transformar el model productiu es necessitarà, en els propers anys, un gran esforç d'inversió, sobretot a les pimes, que aquestes no podran assolir sense polítiques públiques de suport. L'adaptació de la petita i mitjana empresa als entorns digitals, a la intel·ligència artificial i a altres tecnologies demana un pla amb finançament públic i la posada a disposició de recursos formatius, tecnològics i d'assessorament pel canvi i l'adaptació del negoci, i per fer-ho possible hi han de participar també els treballadors i treballadores, incloent acords en la negociació col·lectiva.

La digitalització del treball demana també un esforç de regulació per evitar buits legals i pràctiques abusives d'empreses de treball en línia que eludeixen la contractació de persones a través de falsos autònoms, amb la qual cosa es desposseeix dels drets laborals dels treballadors i treballadores. Així mateix, cal regular el teletreball com un instrument més al servei de la millora de les condicions de treball. CCOO vol contribuir, a través de l'acció sindical i la negociació col·lectiva, a fer acords per enfortir l'empresa mitjançant els instruments digitals a l'abast i barrar el pas a les plataformes extractives, que no respecten els drets de les persones i operen al marge de la democràcia.

Perspectiva i cooperació internacional

Els canvis que cal abordar al nostre país, de manera molt enèrgica en aquest mateix decenni, són d'ordre global. Responen als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, fixats per les Nacions Unides, amb la perspectiva de transformar les economies del planeta. La cooperació és fonamental per tal que el sindicalisme mundial exerceixi una veritable tasca de seguiment i de control de la transformació verda i de la transició justa. La justícia cal avaluar-la a escala global, és a dir, evitant que el compliment de compromisos d'un país perjudiqui l'assoliment d'aquests compromisos a un altre país o regió del món. Que les emissions i la contaminació d'Occident no derivi cap al Sud global, traslladant l'impacte humà i ecològic. Per això CCOO vol desenvolupar l'estratègia i l'actuació en termes de cooperació internacional, i es compromet a treballar amb les altres organitzacions sindicals i no sindicals per una transició justa i solidària amb totes les regions del món.



La responsabilitat social corporativa ha de significar un veritable compromís per part d'administracions i empreses per tal de superar les exigències del cos legislatiu, avançant cap a la incorporació de criteris de sostenibilitat ecològica, les polítiques de transparència, els plans d'igualtat i la relació amb l'entorn urbà i natural. Tot plegat ha de partir de la consideració de les persones treballadores i les seves representants com a actors fonamentals per a la bona gestió de les activitats productives.



EIX 3. AVANÇAR EN IGUALTAT

Les desigualtats socials s'alimenten de la precarietat laboral i de l'atur estructural i s'aprofundeixen per la feblesa de l'acció protectora de l'Estat. Tenim una estructura social amb profundes desigualtats de classe i de gènere que es creuen amb els components d'edat, d'origen migrant, les identitats sexuals des de l'heteronormativitat... La cultura patriarcal i les seves estratègies patriarcals contra la genealogia femenina són al darrere de la persistència de la divisió sexual del treball, que menysté les tasques de cura, tant en l'àmbit personal, domèstic i familiar com en l'àmbit laboral. Uns treballs que s'han demostrat essencials, d'enorme valor social, que ocupen massivament les dones i que es realitzen en condicions de màxima precarietat. La bretxa de gènere és salarial, però també ocupacional, de prestacions, de pensions i de salut, i ha de ser tractada en diferents àmbits perquè afecta al llarg de tota la vida.

La legislació més recent, com els reials decrets 901 i 902, han suposat un gran avenç per a la negociació dels plans d'igualtat, així com la Llei 19/2020, d'igualtat de tracte i no discriminació. Tot i que les lleis són només una eina, han de servir-nos de palanca transformadora del sistema androcèntric actual. Cal promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, combatre les desigualtats de gènere a la vida social i al treball, i lluitar contra les violències masclistes. I també és necessari impulsar la corresponsabilitat a través de mecanismes de gestió del temps que garanteixin la incorporació real de les dones a nivells de responsabilitat. Erradicar les discriminacions del col·lectiu LGTBI+ és una lluita constant en la construcció d'una societat inclusiva, lliure i

més justa, i és un valor per reforçar la democràcia també en el món del treball. Tenim una enorme quota de responsabilitat per avançar en drets personals i col·lectius en una societat plural i lliure.

Hi ha altres bretxes en el treball, més enllà de la de gènere, que cal fer aflorar i combatre: bretxa generacional, d'origen, de diversitat funcional, digital... Són bretxes que es donen en l'accés, en les condicions de treball i en els salaris. Cal fer-hi una mirada interseccional. Les persones treballadores migrants, algunes d'elles en situació d'irregularitat sobrevinguda, estan sobrerrepresentades en els sectors més precaris i en el treball desregulat. Si a això hi afegim la seva situació de dependència legal, se'n multiplica la vulnerabilitat social per manca d'accés a prestacions i ajuts. Fins i tot en el cas de les persones migrants en situació regular, es troben marginats drets de ciutadania bàsics com el de participació política a través del dret a vot.

Hem de ser valentes i valents a l'hora d'afrontar debats (interns i externs) sobre la cosificació de les dones, com per exemple la pornificació de la societat. Els ventres de lloguer o la prostitució han d'estar també al centre del nostre debat. El sindicat, com a eina transformadora de la societat, té el repte de qüestionar i projectar valors i d'atendre i organitzar les diferents identitats personals i/o professionals sense perdre el concepte de classe treballadora i de construcció de comunitat. Passar a l'ofensiva davant d'aquells que, amb l'excusa de la llibertat d'elecció, amenacen els avenços en igualtat i els consensos democràtics.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Erradicar les bretxes de gènere

La manca de presència de les dones en els espais de poder és encara un problema. En el context actual, només el 18 % de les dones ocupen espais de decisió tan privats com públics, una dada que és especialment greu a l'Administració pública. Per fer-hi front, a CCOO seguirem apostant per les quotes obligatòries de discriminació positiva, per arribar a la paritat en els àmbits de direcció, tant privats com públics, que afavoreixin la presència de les dones a les esferes de poder. Prioritzarem en els convenis col·lectius les mesures per reduir la bretxa salarial de gènere, incidint especialment en els salaris, els permisos retribuïts i les excedències amb reserva de lloc de treball, la classificació professional i la promoció i la mobilitat interna a les empreses. Volem integrar la dimensió de gènere en la prevenció de riscos, tenint en compte el major impacte i l'exposició a alguns riscos específics en les dones: psicosocials, ergonòmics i biològics, amb l'objectiu de reduir les dades de malalties professionals, més elevades en el col·lectiu femení, tot i la seva infradeclaració general.

Intervindrem en la implementació dels plans d'igualtat a totes les empreses amb representació de CCOO. També hem de fer l'esforç d'arribar a tots aquells centres de treball on no tinguem representació, aprofitant l'oportunitat d'intervenir en aquestes empreses per ser una eina d'organització de les persones treballadores perquè siguin les protagonistes de la vigilància i de l'acompliment de les mesures d'igualtat que s'estableixin, així com del seguiment i del control dels registres salarials a les empreses. I volem fer tot això formant i sensibilitzant els nostres representants sindicals. En conseqüència, impulsarem la formació sindical en clau d'igualtat: des de jornades de benvinguda fins a cursos d'especialització, i sense deixar de banda la formació de quadres sindicals. Generarem tallers i jornades de sensibilització contra la cosificació de la dona (generarem debats a l'entorn de la prostitució, la pornificació de la societat...) per concloure posicionaments comuns, tal com se'ns demanda com a organització.

Dignificar el treball de cures i dels sectors essencials

La pandèmia ha posat de rellevància un factor ja conegut: hi ha una part del mercat de treball massivament feminitzat, que desenvolupa tasques d'un gran valor social per a la societat però que, paradoxalment, i malgrat requerir de vegades una qualificació molt alta, té una retribució inversament proporcional a aquesta importància. És el cas dels treballs de cura de persones (nens i nenes, avis i àvies) i els treballs de la llar, sense diferències en la precarietat que suposa que la persona jurídica contractant sigui privada o pública.

Per intervenir en aquesta realitat amb voluntat transformadora exigirem compromisos dels serveis públics en la regulació dels sectors essencials de cures, per tal de planificar l'oferta suficient, la qualitat i la seguretat de l'atenció. Reclamem l'acompliment del Conveni 189 de la OIT per garantir la igualtat de drets de totes les persones que fan treball domèstic. I col·laborarem amb les organitzacions socials que promoguin la dignificació d'aquests sectors.

Incrementar la corresponsabilitat del treball de cura

És prioritari abordar el repartiment equilibrat de les tasques de la llar, del treball de cures dels familiars dependents i de totes les responsabilitats familiars. És necessari desfer el lligam dona cuidadora - home proveïdor, que suposa una gran dificultat d'accés al mercat laboral per part de les dones així com a la promoció professional i a l'accés de les dones a funcions de responsabilitat i lideratge. Cal una implementació de la visió de gènere en els usos del temps: la conciliació, familiar però també personal, és de vital importància i no pot ser un element que desincentivi la incorporació de les dones en àmbits de responsabilitat, dins i fora del sindicat. Per

això cal afavorir també el desenvolupament de polítiques públiques que permetin fer compatible el temps de treball i el de vida privada.

Cal reclamar el reconeixement de les tasques de cura en l'àmbit privat i a tots els efectes com a treball amb drets econòmics i socials. Cal desenvolupar polítiques públiques que permetin fer compatible el temps de treball i el de vida. I per això impulsarem que la reforma horària es desenvolupi a través d'un pacte nacional i que abordi de manera simultània l'organització dels temps en els principals espais socials i els temps laborals a través de la negociació col·lectiva. Proposem que les excedències i les reduccions de jornada per cura no perjudiquin retributivament ni condicionin la projecció i la promoció professional a les persones que les sol·liciten. I reclamarem a la Inspecció de Treball una campanya contínua per vigilar l'acompliment de la jornada de treball, la seva distribució i la contractació eventual i a temps parcial, a més de l'acompliment del dret de desconnexió digital.

Elaborarem un pla per avançar en la reducció de la jornada laboral efectiva i farem el seguiment del seu impacte en els convenis col·lectius. Pressionarem, a través de la negociació col·lectiva, per avançar en la millora dels horaris laborals a través dels calendaris laborals i del registre de la jornada, dels plans i de les mesures d'igualtat, dels permisos, dels acords de flexibilitat horària... D'aquesta manera, volem intentar evitar que el recurs de la contractació parcial i la disponibilitat patronal de les hores complementàries siguin una via de flexibilitat que cronifiqui situacions de precarietat en el treball femení. Necessitem que es facin compatibles les necessitats empresarials amb les necessitats de conciliació de les persones treballadores.

Erradicar les violències masclistes tant en la societat com en el treball

Tot i que encara existeixen manifestacions evidents de violència masclista en tots els àmbits i en totes les seves manifestacions (prostitució, pornografia...), l'androcentrisme i el patriarcat han trobat noves fórmules més astutes d'hegemonia a través de diferents mitjans audiovisuals i nous models culturals, incidint de manera molt important en la gent jove i en la seva manera de percebre el món. La normativització social d'un sol aspecte físic és especialment greu en les dones i, més particularment, en les joves.

Per incidir en aquesta realitat volem participar en la vigilància de l'acompliment dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i les mesures de protecció a les víctimes de violència masclista. Continuarem desenvolupant els projectes que ja tenim en marxa per acompanyar les dones que pateixen violència masclista (SIAD, portes violetes, dones mentores) i n'encetarem de nous per col·laborar amb l'erradicació de la violència vers les dones. Així mateix, reforçarem la nostra col·laboració amb organitzacions que donen suport a dones víctimes de la violència masclista i enfortirem el moviment feminista des del món del treball per donar continuïtat a les aliances creades i per enriquir-nos amb noves connexions.

Inclusió de la perspectiva de gènere en la digitalització del treball

Un cop més, la bretxa digital afecta més les dones. Hem d'integrar la visió de gènere en la digitalització del treball, el teletreball i el treball a distància, i en l'impacte de la robotització, de manera que puguem preveure i reduir els riscos de biaix en el seu desenvolupament. Per això cal introduir la perspectiva de gènere en la negociació del teletreball, considerant que els riscos laborals del teletreball i del treball a distància són molt més acusats en les dones per multitud de factors, com la baixa autonomia, l'aïllament social sever o la doble presència (per manca de corresponsabilitat familiar).

Reivindiquem polítiques actives de formació i d'ocupació amb perspectiva de gènere, orientades prioritàriament a la contractació de dones en sectors de futur (TIC, STEM...) emergents,

competitius i socialment significatius. Aquestes polítiques passen per una orientació i formació en nivells primerencs de la vida lectiva que afavoreixin l'equilibri de gènere en tots els sectors, incloent-hi els d'alt contingut tècnic i tecnològic, per tal de superar la divisió sexual dels treballs i la segregació. Col·laborarem amb entitats que desenvolupin programes d'emprenedoria de dones i que facilitin l'accés de les dones a iniciatives empresarials. I volem participar en l'elaboració de principis per a la transparència i la responsabilitat dels algoritmes i de la intel·ligència artificial, tenint en compte el seu poder per prendre decisions, erradicant les discriminacions de tot tipus que pot produir en el control de les dades.

Promoure un sistema de salut i de salut laboral amb perspectiva de gènere

La vigilància de la salut i l'acció preventiva en general ha de preveure la distinta morfologia i biologia entre sexes. Hem d'adaptar les fórmules històriques i posar el focus per corregir els biaixos que es generen en l'impacte de riscos concrets del treball, que són més freqüents i més lesius al col·lectiu de les dones. Cal promoure un sistema de salut sense biaixos androcèntrics: que s'estudiïn els riscos i les malalties professionals de les professions feminitzades i que ara estan invisibilitzats. Per assegurar que la salut laboral tingui en compte la perspectiva de gènere, incidirem en les particularitats de l'impacte que molts riscos tenen en les dones, aprofundint no només en els accidents laborals, sinó també en els ergonòmics i en els riscos psicosocials generats per una munió de factors.

Erradicació de les discriminacions del col·lectiu LGTBI+

La diversitat i la pluralitat han de ser un fet. L'orientació sexual no pot ser un biaix en cap cas en la nostra societat. Encara avui vivim casos de LGTBI-fòbia en l'àmbit laboral i social. Encara avui hi ha països en què la diversitat sexual està castigada amb penes de presó i, fins i tot, de mort. Per això cal incidir en la necessitat de seguir donant des del sindicat en l'àmbit un espai propi autònom, que sigui referència tant dins com fora de l'organització, amb capacitat de decisió però amb plena integració a la Secretaria de Dones i Àmbit LGTBI+. Volem sensibilitzar i formar totes les persones de l'organització en matèria LGTBI+, especialment els quadres sindicals. Perquè és necessari que el sindicat segueixi portant al diàleg social les reivindicacions del col·lectiu LGTBI+ en l'àmbit nacional i internacional, tenint en compte que encara hi ha països on la diversitat sexual està perseguida.

A CCOO reivindicuem la necessitat d'implementar la Llei 11/2014, reclamant formació per als funcionaris, que s'executi el deure d'intervenció i s'apliqui el règim sancionador per posar fi a la impunitat LGTBI-fòbica. Com a sindicat volem aconseguir que tots els centres de treball siguin espais de confort per a persones trans, amb expressions no binàries, i seguir treballant per aconseguir que les persones trans es puguin inserir en el mercat de treball. És essencial que s'inclougui la perspectiva LGTBI+ en les polítiques actives d'ocupació i en tots els àmbits administratius.

Reclamem la necessitat que les autoritats laborals, que intervenen directament i amb potestat en el mercat de treball, disposin d'espais LGTBI+. Cal incloure en la negociació col·lectiva les reivindicacions LGTBI+, creant protocols que erradiquin la LGTBI-fòbia i introduint en els convenis col·lectius garanties específiques de no discriminació professional per al col·lectiu. I cal generar referents interns en matèria LGTBI+, no només com un espai propi, sinó també en el working progress de les federacions i de les unions territorials per tal d'articular l'acció sindical i social incloent de manera descentralitzada la perspectiva LGTBI+.

Per a la plena integració de les persones migrades

Les persones d'origen migrant són un col·lectiu especialment vulnerable. Quan aquest fet es combina amb les discriminacions de gènere multipliquen el seu caràcter lesiu per a la integració social i laboral de les persones. El racisme i la xenofòbia són elements encara molt presents al nostre país i troben refugi en opcions polítiques d'ultradreta. Volem consolidar un model d'integració de les persones migrades: un model normalitzador, no segregador, integral i participatiu.

Per això cal mantenir i reforçar la implicació del sindicat en la defensa d'un marc legal que prevegi la flexibilització de les condicions d'accés al mercat de treball i promogui el manteniment de la regularitat. També cal promoure que s'imparteixi la formació prevista a la Llei d'acollida de les persones migrades i de les retornades a Catalunya, especialment la de coneixements laborals, com un mecanisme d'apoderament i de millora de l'autonomia personal de les persones estrangeres. Cal igualment fer visible la realitat de les dones migrades, les quals estan sotmeses a una doble discriminació: per origen i per gènere. I és necessari promoure l'adopció d'un pacte per la interculturalitat que tingui els seus eixos en la promoció de la igualtat efectiva, el reconeixement de la diversitat i la interacció positiva.

Des de CCOO promourem l'organització sindical dels treballadors i treballadores estrangers, amb especial incidència en les feines més desregulades i més precàries, i la seva participació a les eleccions sindicals a les nostres candidatures. Potenciarem la figura de la persona delegada d'igualtat a les empreses per garantir la implementació de les polítiques de gestió de la diversitat i de prevenció del racisme i la xenofòbia. I seguirem reivindicant la reforma d'una llei d'estrangeria que retalla drets fonamentals i lluitarem contra la instrumentalització política de la immigració. Inclourem a les nostres reivindicacions els drets polítics de participació del col·lectiu de persones migrades.

Per a la plena integració de les persones amb diversitat funcional

El capacitisme és encara avui una amenaça per a la plena integració de les persones en el món laboral i en la nostra societat. L'accés al mercat de treball i la promoció interna encara són problemes que viuen molt a prop les persones que pateixen diversitat funcional. Per encarar i transformar aquesta realitat, CCOO exigim el compliment de les quotes de contractació de llocs de treball reservats per a la integració de les persones amb diversitat funcional a l'empresa ordinària i proposem restringir la pràctica empresarial de substituir la integració a l'empresa per donatius a fundacions i associacions. Exigim la participació sindical per definir a quines empreses i projectes es dirigeixen aquests fons, de manera que es puguin primar les empreses que contractin en condicions dignes i complint amb les obligacions establertes en la negociació col·lectiva aplicable.

Exigim que les proves d'accés al món laboral tinguin en compte la diversitat funcional de les persones candidates. Reclamem programes formatius per a la sensibilització de personal d'empreses amb obligació de reserva de llocs de treball. Vetllarem perquè les condicions laborals de les persones amb diversitat funcional siguin les mateixes que la resta de les persones treballadores. I exigim polítiques de prevenció actives per adaptar el treball a les persones amb diversitat funcional.

Els centres especials de treball haurien de tenir control exhaustiu dels diners públics que reben i assegurar que compleixen la legislació laboral de manera més exigent atenent a la situació de vulnerabilitat de les seves plantilles. S'ha d'evitar la permanència a llarg termini en aquests centres de treball perquè es converteixin en elements reals d'integració en el mercat laboral ordi-

nari. L'“enclavament” d'aquestes persones fa que cobrin per sota del conveni de l'empresa on desenvolupen la seva tasca.

Un sistema educatiu basat en la coeducació, la inclusió i la diversitat

La coeducació és el factor de protecció de la violència contra les dones. Hem d'educar el jovent en un entorn lliure d'estereotips de gènere, inclusiu i divers. Per això exigim un currículum i una organització escolar que no sigui ni classista ni sexista, que promogui la interacció entre tots els sabers humans i que garanteixi uns mínims comuns. Cal trencar els patrons d'educació des de la diferència i promoure un sistema educatiu, inclusiu, divers i lliure d'estereotips de gènere. A CCOO apostem per la pedagogia feminista, incidint en la feminització dels materials educatius, de manera que col·laborem en la desaparició del sistema patriarcal i androcèntric històric d'ensenyament basat únicament en referents masculins, intentant recuperar així la genealogia femenina.

EIX 4. TREBALL DIGNE I PROTECCIÓ SOCIAL

El treball és la principal garantia per a l'emancipació i l'autonomia de les persones i per mantenir un estat del benestar fort. El dret al treball és un dret fonamental i la plena ocupació, la millor manera de garantir una societat justa i cohesionada. La intensitat creixent de la precarietat del treball en els darrers anys, especialment a partir de les darreres reformes laborals, intensificada encara més arran de la crisi derivada de la COVID-19, ha minvat la renda disponible de les persones treballadores tot estenent la incertesa i la pobresa laborals. Aquesta precarietat, que afecta de manera significativa la gent jove, les dones, les persones d'origen migrant, els col·lectius LGTBI+ i les persones amb diversitat funcional, afebleix la robustesa, la qualitat i la sostenibilitat de l'estat del benestar i del nostre model de protecció social.

La baixa qualificació, que és característica d'un model productiu intensiu en mà d'obra i amb poca diversificació sectorial, comporta un risc afegit per a l'estabilitat de l'ocupació i per fer front als reptes de la digitalització i del canvi climàtic. Les polítiques d'ocupació són la clau per abordar el problema de la precarietat i s'han de posar al centre de les polítiques de recuperació, que han de tenir en la qualitat del treball el seu horitzó. La crisi de la pandèmia ha mostrat la vulnerabilitat d'un model de relacions laborals amb una temporalitat, rotació i parcialitat desproporcionades i ha demostrat la utilitat de mecanismes com els expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO).

A més, A més, el mercat de treball segueix instal·lat en un model d'ocupació dual, de baixa qualitat i de baix cost, com evidencien els alts nivells de precarietat, temporalitat, parcialitat no volguda, flexibilitat imposada, sinistralitat, informalitat i pobresa laboral. La reforma laboral ha aguditzat aquest context, marcat per un clar biaix de gènere, i pel qual avui tenir un treball ja no és sinònim de sortir de la pobresa. De fet, l'empobriment de les persones treballado-

res, la contractació temporal i a temps parcial, i les altes taxes d'atur són factors que trunquen els projectes de vida, impacten negativament sobre la salut mental de les persones i fan que moltes persones treballadores es vegin forçades a escollir entre treball i salut. Però una vida i un treball dignes no són possibles sense garantir el dret a la salut. I quan l'estat de salut no permet a la persona treballadora seguir amb la seva activitat laboral, és necessari que el sistema de protecció social li garanteixi el dret al descans i a recuperar la seva salut, així com l'accés a les prestacions públiques, ja siguin d'incapacitat temporal o permanent.

El vincle que existeix entre la salut i les relacions laborals precàries s'ha posat de manifest també durant la pandèmia, amb un increment important dels accidents de treball mortals i la reducció dels accidents lleus i greus i de les malalties professionals, fàcilment ocultables per a empreses i mútues. Al mateix temps, la pandèmia ha posat el teletreball entre les prioritats de l'agenda sindical, política i econòmica. Però ha estat un teletreball d'emergència que ha posat de manifest riscos evidents. La falta d'espais i de mitjans a moltes llars, l'augment de la càrrega de treball, la falta de desconnexió, l'efecte de la bretxa digital i el dèficit d'interacció social són alguns d'aquests riscos, més presents en el cas de les dones, que sovint han atès família i treball.

Els sistemes de protecció social i de pensions són clau per garantir la cohesió social i per lluitar contra les desigualtats, especialment la de gènere. La pandèmia ha posat en evidència fins a quin punt són serveis essencials els serveis públics d'ocupació, de seguretat social i de gestió de les prestacions, i fins a quin punt també aquests han estat malmesos en el marc de les retallades. Els beneficis d'instruments com els ERTO, la renda garantida de ciutadania o l'ingrés mínim vital tan sols poden ser visibles i reals si hi ha una gestió pública que compti amb els



recursos i efectius necessaris i que treballi des de la proximitat a la ciutadania.

La redistribució de la riquesa i la superació de l'actual règim de desigualtats depèn de salaris justos i de prestacions dignes. La depauperació de l'estat del benestar comença soscavant la capacitat de disputar aquests drets i es fa crònica mitjançant la pobresa i la precarietat. Garantir els ingressos que donin estabilitat a l'economia i que cohesionin la societat reclama de bons salaris i de condicions laborals que siguin compatibles amb una vida digna. Quan no veuen satisfet el seu dret al treball, les persones han de poder accedir a prestacions contributives i assistencials que garanteixin el manteniment dels seus ingressos i que, juntament amb l'acompanyament necessari, l'orientació i la formació, facilitin el seu retorn al món del treball.

El sistema de pensions afronta el repte de revertir la reforma introduïda el 2013 per tal de garantir la seva suficiència i sostenibilitat. L'ofensiva ideològica contra el sistema de pensions i els seus arguments de caire demogràfic obeeixen a l'interès per passar a un sistema que no sigui de repartiment, sinó de capitalització. La millor garantia per tenir pensions duradores i dignes és la qualitat del treball, la productivitat del teixit productiu i valorar la solidaritat entre generacions. Les pensions són viables si el mercat de treball ofereix continuïtat en les carreres contributives, qualificació permanent i salaris dignes a les persones treballadores al llarg de la seva vida laboral.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Noves realitats del treball i canvis legals

El treball és el centre de qualsevol projecte de vida digna perquè teixeix una xarxa de responsabilitat compartida i promou la cohesió social. Volem canvis que dignifiquin tots els treballs i totes les vides. Per això és necessari abordar en profunditat el debat de la reducció del temps de treball i el seu repartiment, així com saber entomar també les noves realitats del treball: autoocupació i treball autònom, treball de plataforma digital, treball cooperatiu i d'economia social... Cal estendre l'acció del sindicat a aquests espais en transformació i cal facilitar l'apoderament d'aquestes persones treballadores tot reforçant la capacitat d'intervenció de CCOO, també en l'àmbit del treball autònom i del seu assessorament. Allí on tenim organització sindical les condicions laborals són millors. Un repte específic és el de la minioocupació, en la qual moltes persones treballadores, per la parcialitat involuntària o l'alta rotació dels seus contractes, tenen relacions extremadament precàries sotmeses a l'arbitrarietat total de qui els contracta.

Per fer front a tota aquesta realitat cal impulsar canvis legals i avançar en drets en la negociació col·lectiva, que té un paper central i és on s'han de restablir els equilibris en les relacions entre l'empresariat i la classe treballadora. Per això CCOO ens mobilitzarem per derogar les últimes reformes laborals, perquè cal recuperar la prevalença del conveni sectorial, la seva ultraactivitat, limitar la subcontractació i les inaplicacions, i recuperar l'autorització administrativa prèvia dels ERO. S'han de restringir els contractes temporals tant en el sector privat com en el sector públic, reduint la rotació i evitant la realització d'hores extres no pagades. Cal també apujar el salari mínim interprofessional d'acord amb la Carta Social Europea fins al 60 % del salari mitjà del país per garantir, entre d'altres, la sostenibilitat del sistema de pensions. En qualsevol cas,

les millores en l'aplicació de la normativa exigeixen augmentar els recursos de la Inspecció de Treball i les sancions.

Cal afrontar el repte de la renovació de l'Estatut dels treballadors per fer front als desafiaments socials, tecnològics i ecològics del segle XXI des d'un reequilibri del model de relacions laborals i conquerint nous drets. La laboralització dels riders és un pas significatiu, però cal estendre-la a la resta d'activitats de plataforma digital com neteja, reparacions i treballs de la llar, sovint realitzats per falsos autònoms.

Les treballadores i treballadors del sector públic segueixen sent un pilar bàsic tant del món del treball com de la nostra acció sindical. Per això proposem posar fi a l'elevada temporalitat garantint l'estabilitat de les plantilles, promovent la necessària renovació generacional i eliminant la taxa de reposició, impulsant les mesures que calgui. També és necessari que hi hagi negociació col·lectiva real a les administracions públiques, i per això cal reformar l'EBEP i impulsar una llei de la funció pública de les administracions catalanes.

És necessari restituir el poder negociador de treballadors i treballadores i conquerir drets de participació sindical en les decisions empresarials i de les administracions. Tenim molt clar que uns sindicats forts, la negociació col·lectiva i la capacitat de mobilització són clau per constituir unes relacions socials de treball més democràtiques i equilibrades i lliures de discriminacions.

Marc català de relacions laborals i participació sindical

Hem de continuar desenvolupant el marc català de relacions laborals. Per això reforçarem l'eficàcia de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC), que ha de ser el mecanisme ordinari d'orientació de la negociació col·lectiva i de regulació de les relacions laborals. Assolirem acords normatius d'algunes matèries. El Tribunal Laboral de Catalunya com a organisme extrajudicial de resolució de conflictes, reconegut a la llei de participació institucional, s'ha de desenvolupar també per a la funció pública. Fomentarem els convenis col·lectius sectorials autònoms i abordarem els buits de cobertura. Recuperarem els àmbits de negociació col·lectiva a les administracions i a les empreses públiques, i impulsarem des del Consell de Relacions Laborals les polítiques laborals de suport al marc català de relacions laborals.

La Llei 09/2020, de participació institucional, millora l'horitzó del diàleg i de la concertació social, però per desplegar tota la seva utilitat ha de coordinar i prioritzar els diferents espais de concertació i diàleg existents. S'ha de reforçar la nostra funció al Consell de Treball Econòmic i Social (CTESC) en matèria socioeconòmica i laboral com a òrgan consultiu i d'estudi. L'acció sindical i la negociació col·lectiva han d'evitar que es produeixin discriminacions en la nova organització del treball. Cal garantir el desenvolupament dels drets col·lectius i de l'activitat de representació sindical.

Pacte social contra l'atur i per l'ocupació de qualitat

La robustesa del nostre model productiu, però també de l'estat del benestar, depèn de garantir el dret a un treball digne, de promoure la qualificació i la productivitat, i d'assegurar l'accés a uns ingressos suficients en els períodes de transició entre treballs. L'ocupació no pot ser una eina per ajustar els salaris mitjançant polítiques de precarietat que multipliquen el nombre de persones que busquen una feina, sinó que ha de facilitar una demanda sòlida i sostinguda en el temps. El treball digne és un dret que s'ha de garantir al llarg de tota la vida laboral, i ha de facilitar l'emancipació de les persones joves i la continuïtat d'ingressos fins al moment de la pensió o jubilació.

A CCOO tenim clar que cal un pacte social contra l'atur i per l'ocupació de qualitat a Catalunya en el marc de les polítiques de recuperació i resiliència. Cadascun dels projectes emblemàtics s'ha de justificar per l'ocupació de qualitat que pugui generar. En aquest context, és imprescindible enfortir el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) perquè pugui complir millor la seva funció de lideratge de les polítiques d'ocupació. Això demana un SOC modern i dotat dels recursos necessaris. Al seu torn, les polítiques d'ocupació han de facilitar l'orientació i la formació permanent de les persones i han de tenir un focus sectorial i territorial. Si el primer ha d'encaixar i nodrir-se dels acords en el marc de la negociació col·lectiva, el segon s'ha de basar en una concertació territorial dinàmica en la qual participin conjuntament els agents socials i les administracions locals.

Formació i ocupació juvenil

Avui dia la gent jove que accedeix al mercat laboral pateix majoritàriament de condicions precàries que impossibiliten la seva emancipació residencial. La transició de l'escola al lloc de treball no aporta actualment cap garantia de qualitat ni l'accés a un salari digne. La temporalitat, la parcialitat i els baixos salaris són el senyal d'identitat de l'ocupació juvenil en el marc de les feines brossa, de pràctiques i de beques. Garantir una inserció laboral de qualitat passa per remoure els fonaments actuals de l'alternança, evitant les pràctiques no remunerades a les empreses i generalitzant un model de formació dual amb recursos i drets que faciliti l'aprenentatge de qualitat, però també l'emancipació personal.

Cal un model de formació contínua i bonificada que se sustenti en el marc de relacions laborals, que tregui profit del suport i del coneixement dels delegats i delegades de formació –per millorar i ampliar els coneixements del conjunt de la població activa des de la participació a través de la negociació col·lectiva mitjançant els delegats i delegades de formació– i que es complementi amb l'orientació i l'acreditació de competències professionals. El sistema català de formació i qualificació professional necessita un marc pressupostari específic i la implicació dels departaments corresponents. La formació ha de ser vista com una oportunitat pel treball sindical a les empreses i en la negociació dels convenis. Per això cal una formació específica i la promoció de delegats i delegades amb coneixements específics.

Cal un pacte específic per a l'ocupació juvenil a tots els nivells que reverteixi l'actual situació de desigualtat i que faciliti mitjançant l'orientació una inserció laboral de qualitat. L'FP dual, quan sigui l'opció més adient, ha de proveir els joves d'una passarel·la de qualitat al món del treball que ha de poder ser supervisada per la representació legítima dels treballadors i treballadores a les empreses. La formació professional de les persones joves s'ha de dignificar invertint i superant el biaix que existeix actualment en relació amb el nostre entorn europeu. Al seu torn, cal superar mitjançant polítiques públiques la discriminació dels treballadors i treballadores de més de 45 anys en el mercat laboral, i especialment la de les dones de més edat.

Digitalització, gestió col·lectiva del temps de treball, teletreball i bretxa digital

La digitalització de l'economia ha de comportar un increment de la productivitat que s'ha d'orientar cap a la plena ocupació mitjançant una contínua adaptació i reducció de la jornada laboral, repartint el treball i evitant l'exclusió social. En paral·lel, cal desenvolupar els mecanismes adients per evitar la deslocalització productiva de serveis i l'externalització d'activitats que pot comportar el treball a distància. En qualsevol cas, CCOO fem una aposta sindical clara per establir, en els convenis col·lectius, jornades mínimes àmplies pels contractes a temps parcial i la no ampliació de les hores complementàries legals. La negociació col·lectiva ha de facilitar el reequilibri de la desigualtat inherent al contracte de treball en la gestió organitzativa del temps de treball i de descans. És necessari intervenir sindicalment en la gestió col·lectiva del temps

de treball i, alhora, conquerir drets individuals de la gestió de la jornada des de la corresponsabilitat i la perspectiva de gènere.

S'ha de tendir cap a un model més democràtic en la gestió del temps de treball, també pel que fa al teletreball. Aquest, si s'aplica la nova regulació del treball a distància, ha de permetre un canvi cap a un model de mobilitat més sostenible, l'estalvi de temps en els desplaçaments, la reducció dels accidents in itinere i la contribució a una millor redistribució de la població treballadora al territori. L'accés equitatiu i de qualitat al teletreball exigeix, no obstant això, la superació, mitjançant la formació, de la bretxa digital. Hem de posar el focus en els diferents impactes del teletreball en dones i homes que afecten la salut, la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat, i prevenir la violència de gènere i les noves formes de ciberassetjament. I cal garantir el desenvolupament dels drets col·lectius de les persones teletreballadores i també l'activitat de representació sindical en les prestacions del treball a distància.

Prevenió i salut laboral

Ens enfrontem a la sortida d'una crisi sanitària, econòmica i social en la qual hem de donar una resposta integral i organitzada en defensa del treball digne i del dret a la vida i a la salut. És necessari promoure els canvis legals necessaris, entre d'altres, la Llei de prevenció de riscos laborals, en un model preventiu que es mostra esgotat, excessivament externalitzat i que no dona resposta als nous models d'organització del treball. Cal facilitar la seva integració en els sistemes de gestió de les empreses per garantir una protecció eficaç i revisar els col·lectius exclosos, les responsabilitats sobre les empreses subcontractades i la regulació dels serveis de prevenció potenciant el degut control públic per millorar la qualitat de la prevenció a les empreses. És necessari actualitzar les eines necessàries per als delegats i delegades de prevenció per integrar la salut laboral en el conjunt de l'acció sindical i amb perspectiva de gènere, fent front als riscos per a la salut derivats de les noves formes d'organització del treball. S'han de conquerir nous mecanismes de participació i intervenció sindical, com ara la figura del delegat o delegada de prevenció territorial o sectorial, per intervenir allà on no existeix RLT.

També és inajornable introduir els canvis normatius necessaris per evitar la situació actual en la qual moltes mútues limiten l'accés de les persones treballadores a les prestacions (com el risc durant l'embaràs) i a l'atenció sanitària, evitant el reconeixement de l'origen laboral dels problemes i fent un seguiment invasiu de la malaltia comuna, sovint amb el vistiplau de la subdirecció d'avaluacions mèdiques (SGAM). Per això ens comprometem a denunciar públicament la infradeclaració dels accidents i les malalties professionals, també per raó de la COVID-19 i per part de les administracions públiques. I mitjançant la negociació col·lectiva s'han de guanyar més drets de participació, com ara l'elecció de mútua. Aprofundirem i potenciarem la sindicació de l'assessorament col·lectiu en prevenció de riscos laborals, mantenint els mecanismes necessaris de suport tècnic i jurídic.

Sistema públic de pensions

La solidaritat entre generacions que regeix el nostre sistema públic de pensions es basa en les contribucions de la població treballadora. Les condicions de treball estables i dignes són els pilars fonamentals del nostre sistema públic de pensions, i defensar-les és la millor manera de garantir la seva suficiència i sostenibilitat. El seu enfortiment s'ha d'encarar des de la millora dels ingressos i la separació de fons, i no des de la reducció de les despeses, que, en tot moment, han de garantir la suficiència de les pensions. És necessari que qui més guanya més contribueixi i que s'anul·lin els topalls existents per garantir el principi de contribució. Els beneficis per plans de pensions individuals no fan sinó treure recursos del sistema i afavorir l'externalització i la privatització parcial d'un sistema que té en el seu caràcter públic la principal garantia de sostenibilitat.



En conseqüència, a CCOO defensem un sistema públic de pensions contributiu, intergeneracional i solidari, basat en els principis d'universalitat, solidaritat, igualtat i suficiència. Per això insistim en el fet que és necessari derogar la reforma de les pensions, especialment el factor de sostenibilitat, mitjançant una mobilització permanent. Davant del risc que moltes jubilacions comportin la destrucció d'ocupació, s'ha de promoure la jubilació parcial amb relleu, garantint la transferència d'experiència i reforçant la cohesió entre generacions. Cal evitar un increment de l'edat de jubilació perquè suposa una retallada de la prestació a la qual tenim dret i té un efecte negatiu sobre la creació de llocs de treball del jovent. És necessari fer visible el vincle entre la qualitat de l'ocupació i la sostenibilitat de les pensions. La realització de campanyes de sensibilització adreçades a tots els col·lectius, inclòs el de les persones joves, ha de promoure més identificació amb el sistema i més capacitat a l'hora de defensar-lo.



EIX 5. ENFORTIR L'ESTAT DE BENESTAR

La successió encadenada de crisis durant les dues primeres dècades del segle XXI ha posat en qüestió i ha mostrat les febleses del model d'estat de benestar que, durant la segona meitat del segle XX, havia estat l'expressió del contracte social i garantia de progrés, cohesió i convivència a la majoria dels països europeus i democràtics desenvolupats. Al nostre país, que per culpa de la dictadura va arribar tard a la construcció de l'estat de benestar i, durant els anys vuitanta, en va començar a aixecar pilars mentre el neoliberalisme ja en soscavava arreu els fonaments, la situació és encara més complexa: quan ni tan sols havíem enllestit del tot el nostre model d'estat de benestar ja ens veiem en la tessitura d'haver de reconstruir-lo.

El ràpid deteriorament de l'estat de benestar és conseqüència d'un sistema capitalista decadent, cada cop més abocat a l'especulació financera, a l'evasió d'impostos, a la precarització del mercat de treball i a la manca d'inversió productiva. La concentració de la riquesa ha anat en paral·lel a l'augment de la pobresa i la desigualtat i a la destrucció del medi natural i dels ecosistemes, també socials i de salut, que en darrera instància asseguruen la reproducció de la vida i el seu desenvolupament i autonomia amb un mínim de condicions.

La crisi econòmica del 2008 i les polítiques de retallades van deixar tocats pilars bàsics (com la sanitat, l'educació i la protecció social) que encara no estaven ben consolidats i va evidenciar que per a la construcció d'altres parets mestres igualment necessàries (com el dret al treball, a l'habitatge i a una vida autònoma i no dependent) s'havia especulat, mercantilitzat, externalitzat o precaritzat tant que, en realitat, aquestes parets ni tan sols havien arribat a l'alçària necessària per cobrir aigües i poder posar la teulada amb què qualsevol edifici protegeix qui l'habita. L'impacte de la crisi de la COVID-19 quan encara no s'havien superat els efectes de la crisi anterior ni revertit les re-

tallades ha agreujat els problemes estructurals del nostre sistema d'estat de benestar quan, paradoxalment, s'ha evidenciat més que mai la seva necessitat i raó de ser.

De la crisi de la COVID-19 en traiem l'experiència que, per tenir certa seguretat i una mínima dignitat en les nostres vides, així com per afrontar el futur, necessitem més estat i menys mercat, més acció col·lectiva i previsió de béns comuns i menys passivitat individualista i beneficis privats. Les conseqüències econòmiques, socials i culturals de la crisi actual qüestionen l'hegemonia neoliberal i plantegen la necessitat urgent d'erradicar les polítiques d'austeritat. Ja sabíem que, malauradament, en la nostra societat el negoci se situa per davant del benestar real de les persones i de la seva dignitat. Però la crueta del que ha passat amb la COVID-19 a les residències de gent gran –que contradia profundament els drets a la vida, a l'atenció social i a la salut així com al dret a una mort digna– o amb les multinacionals farmacèutiques –reticents a alliberar patents per universalitzar unes vacunes assolides en temps rècord gràcies, principalment, a inversions i ajudes públiques– evidencia que la realitat s'ha de poder canviar.

Nosaltres ja ho sabíem i ho defensàvem a contracorrent quan el neoliberalisme i l'individualisme van posar de moda les privatitzacions de serveis públics i les cobertures socials privades, però si alguna cosa ha deixat clara la crisi actual és que la nostra societat depèn del treball, d'uns béns comuns i d'unes activitats i serveis essencials per a la vida que només asseguruen, en primera i darrera instància, l'estat, els poders públics i la responsabilitat social comunitària. Aquestes polítiques i serveis públics requereixen un bon govern i una gestió eficient, honesta i transparent, però, abans que res, necessiten uns recursos i un finançament basat en una fiscalitat justa i progressiva, que al nostre país disten molt d'estar en els paràmetres mínims necessaris.



Tot plegat, tant la reconstrucció de l'estat de benestar com la fiscalitat que l'ha de fer possible, té per objectiu poder fer front a les creixents desigualtats territorials i socials, incloses les educatives, culturals i de bretxa digital i en matèria d'habitatge, salut i dependència, que són un llast per a la cohesió i el progrés de Catalunya. El menyspreu pel dret a la ciutat i tot el que comporta (habitatge, mobilitat, equipaments...) va en paral·lel al despoblament i menysteniment de les comarques no metropolitanes i de les zones rurals, que són també clau per

a la vertebració del país i la seva equitat territorial. Al seu torn, un model de serveis socials amb vocació assistencial i d'inèrcia privatitzadora no encaixa bé en el global d'uns serveis públics que pateixen de mals similars per la via de retallades i externalitzacions.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Pacte nacional per a la reconstrucció de l'estat de benestar

En línia amb el que reclamem a Europa i al conjunt de l'Estat espanyol, volem una estratègia de recuperació de l'estat de benestar clara, ambiciosa i coordinada, que posi les persones al centre de les prioritats polítiques i socials i que vingui possibilitada per un model econòmic sostenible, inclusiu i just. Per això cal un estímul fiscal massiu per a la inversió amb l'objectiu de protegir l'economia, de generar llocs de treball de qualitat, de garantir una distribució justa entre els beneficis i els salaris i de protecció per als treballadors i les treballadores, tot restablint els drets socials, reforçant els serveis públics i assegurant que la innovació digital estigui al servei de les persones i que es respecta el medi ambient. Aquesta estratègia de recuperació de l'estat de benestar ha de reparar els danys de la crisi actual i de les anteriors, i ha de construir un nou model econòmic i social basat en la solidaritat i la cohesió, tot combatent les desigualtats i trencant amb les polítiques d'austeritat.

Les treballadores i treballadors del sector públic són un pilar bàsic de l'estat de benestar. Per això a CCOO, en el marc del pacte per reconstruir-lo, creiem que cal l'estabilització de les plantilles, que estan envellides per no fer-se els recanvis necessaris. La negociació col·lectiva ha de permetre treballar l'equiparació de les condicions salarials als serveis públics. És necessari prioritzar la gestió pública directa i millorar les ràtios professional / ciutadà-usuari. S'ha de garantir el control i la transparència de la gestió pública, també de la delegada i concertada.

Serveis públics de qualitat que garanteixin drets de ciutadania

Els poders públics han de ser proactius en la protecció de la societat i el benestar humans. No n'hi ha prou amb la reparació. Per això volem uns serveis públics que garanteixin drets de ciutadania segons la igualtat en l'exercici dels drets, l'equitat en l'accés i la justícia en el tracte.

CCOO defensa i aposta per uns serveis públics dignes i de qualitat, i això exigeix revertir les tendències mercantilitzadores i destinar-hi més recursos, assolint i superant la mitjana europea de finançament. Alhora, apostem per la proximitat com una potencialitat en la gestió dels serveis públics, tant en la prestació com en el control social sobre la seva provisió i qualitat. Per

garantir el bon funcionament i la qualitat dels serveis públics és imprescindible modernitzar el funcionament de l'Administració, aprofitant les eines de la digitalització i renovant, si escau, l'estructura institucional amb la participació dels agents socials i de la ciutadania que és usuària d'aquests serveis públics.

Nou model de finançament just, progressiu i suficient

Reconstruir i ampliar l'estat de benestar només es pot resoldre per la via d'una fiscalitat justa i progressiva que posi fi a l'infrafinançament dels nostres serveis públics. La reforma fiscal és del tot necessària per afrontar la reconstrucció econòmica i social després de la pandèmia. Hi ha marge per modular certa progressivitat de la imposició indirecta, però no es tracta d'una pujada d'impostos generalitzada, sinó de més justícia fiscal, ja que les rendes i els patrimonis elevats s'han vist afavorits de manera continuada, en els darrers anys, amb disposicions legals que han disminuït la seva contribució a la hisenda pública. Aquesta reforma integral del sistema tributari ha de solucionar tres problemes fonamentals que condicionen fiscalment el nostre país: la falta de suficiència, la falta d'equitat i un nivell d'economia submergida i de frau fiscal molt superior als països del nostre entorn. Hem de fer servir l'ampli marge que tenim per incrementar la recaptació d'impostos i aconseguir nous ingressos fent pagar més els qui més tenen o contaminen amb l'objectiu d'assolir una millor redistribució de la riquesa i reduir les desigualtats socials. En síntesi: ha de pagar més qui més té i més guanya, s'han d'equiparar, com a mínim, les rendes del capital a les del treball i s'ha de lluitar de manera eficaç contra el frau fiscal i l'economia submergida i, a la vegada, cal harmonitzar figures impositives i tipus contributius amb la Unió Europea per assolir una equiparació en pressió fiscal.

Per això ens cal elaborar un pla fiscal extraordinari que garanteixi tant la justícia social com les necessitats d'inversió que necessita la represa de l'activitat productiva. No es pot fer sense incrementar de manera efectiva l'impost sobre patrimoni, posant fi a l'harmonització a la baixa entre les diferents comunitats autònomes, evitant el dúmping i garantint la contribució de les grans fortunes. Incrementar els tipus impositius de les rendes més elevades i de les rendes del capital és clau per tal d'augmentar la progressivitat en l'estructura de l'IRPF. I això passa també per recuperar la recaptació en l'impost de successions anterior a les retallades successives. Cal garantir que les grans corporacions i les entitats financeres no tributin en l'impost de societats per sota del 15 % i del 18 %, i s'han de suprimir els beneficis fiscals que no tinguin una finalitat social o ambiental. Així mateix, calen mecanismes de control que evitin l'elusió fiscal per part de les grans fortunes a través de les SICAV i les SOCIMI. En definitiva, exigim que es combati la fuga de capitals, el frau fiscal i el blanqueig de diners perpetrats mitjançant els paradisos fiscals. Per això és necessari augmentar els recursos i reforçar la cooperació entre l'Agència Tributària Estatal i l'Administració Tributària de Catalunya i de la resta de comunitats autònomes.

Un sistema de salut integral i públic

La pandèmia de COVID-19 ha posat de manifest com mai la importància del nostre sistema de salut pública i de tot el seu conjunt de professionals així com totes les seves mancances fruit d'anys de retallades i d'un model de gestió sanitària mercantilitzat o privatitzat en excés. CCOO apostem per reconstruir el sistema integral de salut català, universal i de caràcter públic, enfortint-lo amb els recursos materials i humans necessaris, valorant i prestigiant les treballadores i treballadors que el fan possible, i garantint la seva participació i representació col·lectiva. Cal reorganitzar el Servei Català de la Salut (CatSalut) tot enfortint l'Institut Català de la Salut (ICS) i absorbint gradualment en l'ICS el conjunt innumerable d'empreses, consorcis i fundacions (poc útils, opacs i generadors de despesa absolutament prescindible) que existeixen al nostre sistema sanitari. Això implica revisar amb detall la política de concerts i de derivacions de serveis cap al sector privat, unificant carteres de serveis i promovent un canvi de model organitzatiu que propiciï també la coordinació de xarxes, la proximitat territorial i que tots els professionals

de la xarxa sanitària gaudeixin de les mateixes condicions laborals i socials. La salut no ha de ser mai un negoci.

És necessari enfortir el sistema segons la salut pública i ambiental i el sistema d'atenció primària, al qual cal donar centralitat tot potenciant la prevenció i la promoció de la salut, l'educació i l'autonomia de l'usuari o usuària, i reduint les llistes d'espera. Cal dotar els CAP d'instal·lacions adequades i de professionals suficients, tot reforçant la figura del metge o metgessa de família i de les infermeres, garantint l'assistència pediàtrica necessària i reconeixent especialitats d'infermeria (inclosa la figura de la infermera escolar). També cal assegurar urgències no hospitalàries (CUAP) d'alta resolució a totes les poblacions de més de 30.000 habitants, adequant i ampliant també els serveis en zones turístiques. I cal millorar les ràtios pacient/temps de consulta.

En paral·lel, cal un pla d'inversió pública als hospitals per reduir les llistes d'espera en intervencions, millorar les seves instal·lacions i dotar els serveis de plantilles suficients, consolidant les persones contractades durant l'emergència per la pandèmia i recuperant la situació prèvia al període de retallades. Tenim hospitals de diferents tipologies que cal dotar de protocols específics i recursos, especialment per a la recerca, que es demostra imprescindible per a l'avenç social i la lluita per la salut pública. El sistema de salut ha d'incloure la salut preventiva, la recerca i la investigació, i cal reforçar la salut assistencial i comunitària –amb atenció domiciliària i centres sociosanitaris de gestió pública directa enquadrats a l'ICS que permetin donar resposta adequada a l'envelliment poblacional–, així com l'accés a l'atenció psicològica i psiquiàtrica i expandir la gratuïtat de l'atenció en salut bucodental i especialitats com ortodòncia, oftalmologia i otorrinolaringologia. Ras i curt: cal promoure la salut integral a la xarxa pública.

La participació ciutadana i de les organitzacions sindicals i socials més representatives és cabdal per fer efectiva i eficaç la reconstrucció del sistema sanitari i garantir que la qualitat de servei, l'assistència i les condicions dignes de treball siguin centrals i prioritàries. Per això, a CCOO, apostem per impulsar consells municipals, d'hospital i de regió sanitària amb dotació d'informació permanent i de creació d'opinió, referenciada per a la gestió habitual i estratègica.

Un sistema educatiu públic i basat en valors i pensament crític per al llarg de la vida

Com a sindicat de classe i sociopolític, ens preocupa la totalitat del sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a la universitat, i sempre sota una lògica d'educació al llarg de la vida i englobant tot l'ecosistema educatiu. Ha de servir a la classe treballadora com a eina de coneixement, de creixement personal i col·lectiu i de transformació social, formant persones amb criteri i capacitat d'organització, de col·laboració i de decisió. És per això que l'alumnat ha de ser entès com a subjecte actiu en el seu procés educatiu: participació, democràcia i pensament crític són elements i objectius necessaris i indistingibles dins del sistema educatiu. Tot això són objectius impossibles d'aconseguir sense arribar al 6 % del PIB per al finançament públic de l'educació.

Cal propiciar l'actuació dels poders públics per garantir l'educació al llarg de la vida, amb un pla de xoc contra l'abandonament escolar, amb orientació d'accés universal i per a tothom, especialment en els moments de les transicions educatives. Per aconseguir-ho també s'han de reforçar els camins alternatius d'aprenentatge, amb oferta suficient, d'alta qualitat i amb connexió dels centres educatius i de formació. S'han d'impulsar les mesures del Pacte contra la segregació escolar, avaluant-les anualment, atenent els centres socialment desfavorits en funció del seu grau de complexitat social i treballant també sobre l'entorn familiar i territorial, en xarxa amb altres actors educatius.

L'escola inclusiva i amb garanties que volem requereix recursos suficients en tots els espais educatius, amb plantilles suficients, amb personal sanitari incorporat, reduint les ràtios i internalitzant els professionals d'atenció i de suport educatiu; també al menjador, que hauria de ser universal i gratuït. Aquest és un model que necessita polítiques públiques per a l'educació digital que prevegin mesures contra la bretxa digital, com ens ha mostrat la pandèmia de COVID-19, i que formin el professorat per als processos d'aprenentatge amb format no presencial.

Hem de garantir l'accés de l'alumnat amb dificultats econòmiques a la formació postobligatòria superior, tant de formació professional com universitària, eliminant taxes i incrementant beques, així com potenciant l'oferta formativa pública a distància i la mobilitat internacional. Per aconseguir-ho, és fonamental planificar l'oferta amb consens i diàleg social. És fonamental també regular la formació a centres de treball dels estudis superiors per evitar usos fraudulents, així com fomentar la qualitat dels programes de recerca i les condicions laborals de les investigadores en formació.

Tots aquests objectius sociopolítics els hem d'aconseguir amb la millora de les condicions laborals de totes les treballadores i treballadors de l'educació. Unes persones treballadores que han de disposar de les màximes garanties d'estabilitat, tot i que, ara mateix, això no es dona a gaires sectors educatius, des d'alguns històricament assumits com a temporals i fins al professorat universitari.

Canvi de model en l'atenció a la gent gran i la dependència

CCOO creiem que cal abordar un veritable canvi de model d'atenció a la gent gran o amb algun grau de dependència, basat en la gestió directa pública i orientat a la preservació de la salut de les persones, tot garantint una vida digna i un envelliment saludable. Hem de disposar d'una carta de serveis que respongui a la realitat actual i en garanteixi la qualitat, tot integrant l'atenció sanitària i millorant les ràtios d'oferta de places i de personal dedicat. Això depèn de fer una reconversió del sector a partir de l'acord social i d'un consens de país que aposti per desenvolupar i dotar de recursos la Llei de promoció i autonomia de les persones amb dependència i de la creació d'un gran proveïdor públic: l'Institut Català de la Dependència. Res serà possible sense una bona coordinació entre els departaments competents, tant Salut com Afers Socials.

Posar la gent gran al centre del sistema de salut requereix una reforma integral que aposti per la gestió pública directa, consolidant les residències en l'àmbit sanitari (i augmentant-ne el nombre, així com el de centres de dia), ampliant l'ocupació pública en el sector de les cures, considerant la teleassistència com un dret per incloure a la cartera de serveis i dotant pressupostàriament aquest Institut Català de la Dependència que s'ha de crear com a principal gestor, de manera directa, de les residències de gent gran a Catalunya. La pandèmia ha tingut un caràcter devastador a les residències de gent gran. Per això és necessari que les conclusions de les auditories sobre la gestió de les residències serveixin per millorar els protocols de funcionament i evitar situacions com les que han passat. Això ha d'anar acompanyat de la creació de comitès d'ètica assistencial als centres per donar veu a les famílies i a les persones residents, des del respecte als seus drets com a ciutadans i la seva autonomia i voluntat i especialment sobre les polítiques preventives de salut, que hauran de tenir caràcter universal sense restriccions per raó d'edat o altres aspectes vinculats.

A CCOO apostem per valorar socialment les treballadores i treballadors que atenen la gent gran com a persones amb drets de ciutadania, i això implica que cal garantir-ne salaris i condicions dignes, i una capacitat real de negociació col·lectiva en un marc de relacions laborals propi de Catalunya. Cal formació, qualificació, reconeixement i drets laborals per a aquestes persones que són essencials, professionalitzant encara més el treball de cura. És l'única mane-

ra, també, de generar ocupació de qualitat en l'àmbit de l'assistència domiciliària. I tot plegat s'ha d'acompanyar de la dotació dels recursos tècnics i econòmics necessaris, de la capacitat i cotització a la Seguretat Social real de les persones i les famílies cuidadores per evitar el biaix pervers de gènere i perquè puguin cuidar la seva gent gran i conciliar la vida laboral i la personal, un repte que ha de ser assolible i dotat de recursos públics.

Respectem la decisió de les persones grans de continuar vivint a la seva llar o amb la seva família, i per això cal dotar de recursos tècnics i econòmics aquesta opció, formant i capacitant les persones referents familiars i establint clarament la seva prestació i cotització a la Seguretat Social. També volem possibilitar a la gent gran noves experiències, ja reals, d'habitatges compartits, assistits o en comunitats socials, que es conjuguin amb l'autonomia pròpia per gaudir de la vida creixent. En qualsevol cas, cal implementar mecanismes de gestió directa de la cura a domicili, per tal de garantir la seva qualitat i unes condicions de treball dignes, com és el cas del xec servei. Promoure i procurar que la gent gran visqui al seu entorn en condicions dignes és una obligació social i del conjunt de la societat.

Atenció social i prestacions públiques i amb reconeixement de drets

A CCOO creiem que el model de serveis socials amb vocació assistencial i amb inèrcia privatitzadora s'ha de transformar progressivament cap a un sistema de gestió pública i de reconeixement de drets socials. Per això cal revisar la cartera i el model de serveis socials, tot eliminant el copagament, harmonitzant a l'alça un sistema actual en el qual les prestacions assistencials s'emmirallen en el llindar de la pobresa severa i les contributives ho fan en el de la pobresa, i actualitzant la graella d'indicadors socials en el marc del pilar social europeu. Això ha de facilitar un monitoratge immediat i a temps real de la desigualtat i de la cohesió a Catalunya i ha de permetre una avaluació i una millora dels mecanismes i els recursos assistencials. Cal definir indicadors que donin a conèixer l'impacte real de la pobresa, tant en homes com en dones i en col·lectius específics (infants i joves, gent gran, migrants, famílies monoparentals...), i que ajudin a definir polítiques de transformació social que lluitin contra la pobresa estructural.

A banda d'assegurar el dret a la garantia de subministraments bàsics a la llar (aigua, electricitat, gas, telecomunicacions i confort climàtic) dintre del dret garantit a un habitatge digne, hem d'assegurar que qualsevol persona pugui arribar al mínim vital referenciat en el salari mínim i no en índexs com l'IPREM i l'IRSC, absolutament desfasats per la seva congelació durant anys. Això no treu que cal l'actualització de l'IPREM i l'IRSC en igual mesura que els augments percentuals de l'IPC anuals, a fi de recuperar el decaïment acumulat. Cal millorar els mecanismes de cobertura de la renda garantida de ciutadania, tot aprofitant la coordinació i la possibilitat de compassar-la amb l'ingrés mínim vital, per donar resposta a les persones en situació d'atur que no tinguin garantida la protecció, així com per a aquells col·lectius amb treballs intermitents o parcials i amb situació vulnerable. Cal recuperar el caràcter contributiu de les prestacions i limitar les que són assistencials a casos molt específics. I cal dotar de prestacions socials de qualitat les persones amb rendes baixes i amb incidència especial en les persones grans i, sobretot, en les dones soles.

Volem fer efectiu el dret a l'empadronament (accés principal als serveis socials, a l'educació i a la sanitat) i garantir-ne la materialització a tots els municipis de Catalunya. Tant elemental és garantir drets bàsics clàssics com l'accés al permís de residència i de treball per a les treballadores i treballadors estrangers i per als menors no acompanyats extutelats com apostar per ampliar drets. En aquest sentit, calen mecanismes que permetin l'accés a Internet, als equips tecnològics i al capital cultural que fa possible la connectivitat, entès com a nou dret que eviti la bretxa digital, perquè aquesta retroalimenta la bretxa social de partida i aprofundeix la segregació social. I per això volem mesures específiques per a infants i joves, amb im-

pacte de gènere, que garanteixin l'equitat en l'accés a l'estat de benestar (educació, sanitat, habitatge...) i en la garantia de serveis i subministraments bàsics (incloses les TIC).

Habitatge i dret a la ciutat, al territori i a la sostenibilitat climàtica

L'habitatge és una necessitat bàsica per al sosteniment i la reproducció de la vida, per a la independència i per al desenvolupament personal. Així està reconegut com a dret en l'article 47 de la Constitució: "Tots els espanyols tenen dret a gaudir d'un habitatge digne i adequat. Els poders públics han de promoure les condicions necessàries i establiran les normes pertinents per fer efectiu aquest dret, regulant la utilització del sòl d'acord amb l'interès general per impedir l'especulació." És cabdal que es pugui gaudir d'aquest dret arreu del territori, a ciutats, barris, pobles o zones rurals que han de tenir tots molt presents els reptes del canvi climàtic i de la sostenibilitat, igualment clau per al sosteniment i la reproducció de la vida. I és necessària una legislació efectiva que garanteixi el compliment de lleis i de normes en matèria d'habitatge i de regulació del lloguer.

Cal disposar d'un parc de pisos públics i a preus assequibles, sobretot de lloguer, per poder lluitar contra l'exclusió residencial i combatre l'especulació, assegurant a totes i tots l'accés i la preservació d'un habitatge digne per residir-hi. Cal establir ajuts per al lloguer a les famílies i a les persones soles, partint de la base que l'esforç per pagar el lloguer no ha de superar el 30 % dels seus ingressos totals. Hem d'evitar la segregació i combatre els processos de gentrificació tot garantint l'equitat en l'accés als serveis públics i als subministraments bàsics al lloc de residència, apostant al mateix temps per una mobilitat sostenible que faciliti l'articulació i el desplaçament racional pel territori tot fent front als reptes del canvi climàtic.

Per ampliar exponencialment el parc d'habitatge públic proposem un nou pacte nacional per a l'habitatge que impulsi polítiques públiques reguladores del mercat, que tingui com a eix preferencial el dret a un habitatge digne per a tothom, promogui accions per evitar l'especulació financera i defineixi clarament la funció social del dret a disposar d'un habitatge per viure dignament per sobre del dret a acumular propietats i obtenir-ne rendes abusives. Això ha d'implacar intervenir en el mercat de lloguer mitjançant una regulació pública dels preus, oferint ajudes per a les persones en situació de vulnerabilitat social acreditada o sobrevinguda, estandarditzant ajuts al lloguer per als col·lectius de persones amb rendes baixes o en risc d'exclusió social, i reformant en profunditat la Llei d'arrendaments urbans o promovent una llei catalana que es fonamenti en la cocreació social, veïnal i sindical i en la participació ciutadana.



EIX 6. UNA ORGANITZACIÓ QUE S'ADAPTA ALS NOUS REPTES

Els canvis profunds en el teixit productiu que s'estan produint pels avenços tecnològics, la lluita contra el canvi climàtic i la feminització del mercat laboral signifiquen un canvi de paradigma en les relacions de treball. Avui els treballadors i les treballadores s'enfronten a un marc laboral on s'incrementa el nivell d'autoocupació, la disponibilitat empresarial sobre la flexibilitat acordada, la precarietat dels contractes laborals i el "nomadisme laboral". Actualment el conflicte capital-treball té un nivell de complexitat contextual que obliga el sindicalisme de classe a adaptar les seves formes de treball i d'organitzar-se.

La pandèmia ha accelerat diferents processos de canvi que han afectat les relacions socials, però també les estructures econòmiques i laborals, cosa que ha agreujat les desigualtats socials i que representa una dificultat afegida pel moviment sindical en la construcció d'espais col·lectius per a l'organització dels treballadors i les treballadores.

Les persones joves es veuen directament afectades per les conseqüències de la crisi sanitària: són un dels col·lectius més vulnerables i els seus integrants viuen un augment exponencial de veure's en la pobresa, cosa que limita encara més la seva capacitat d'emancipar-se, de tenir una autonomia plena i de fer projectes de vida a llarg termini. CCOO ha d'aglutinar i organitzar totes aquestes persones joves perquè puguin ser conscients i reivindiquin els seus drets per gaudir d'una vida digna. Actualment presenciem un context on la joventut denuncia l'adultcentrisme i reivindica més presència en la presa de decisions sobre tot allò que els afecta directament; al sindicat, també.

CCOO de Catalunya porta anys en un continu procés d'adaptació a aquests canvis, que, malauradament, van més de pressa que nosaltres i que ens obliguen a intensificar la nostra acció renovadora. Hem reestructurat les nostres federacions i unions intercomarcals simplificant l'estructura sin-

dical. Hem incorporat instruments i recursos per digitalitzar l'acció sindical i hem aprofundit en mecanismes de participació, transparència i reforç dels nostres valors mitjançant la revisió del nostre codi ètic i del marc normatiu intern. Hem reforçat la nostra estratègia en matèria de formació sindical, de relació amb el món acadèmic i cultural del nostre entorn. Estem reforçant el caràcter confederal i sociopolític del sindicat com a millor eina per confrontar l'estratègia de fragmentació del treball amb processos d'externalització contínua de la cadena de valor de les empreses que practica el capitalisme globalitzat de l'era de la digitalització.

La cobertura de la negociació col·lectiva ha sofert una caiguda els darrers anys, i ha estat molt condicionada per la crisi econòmica i, en especial, per l'efecte de les reformes laborals. Això significa una pèrdua del que anomenem densitat sindical, que és el nivell de penetració del sindicalisme a les empreses organitzant treballadors i treballadores, tant via afiliació com en les eleccions sindicals i, sobretot, amb la capacitat de mobilització i de cobertura de drets que donen protecció col·lectiva a la classe treballadora. Aquesta densitat sindical és la que s'està perdent a tots els països sindicats del món i que representa una preocupació global del sindicalisme internacional.

El conjunt d'estructures de la CONG té el repte de guanyar densitat sindical a les empreses, adaptant-nos a la nova realitat del treball, reforçant la cobertura dels drets col·lectius i eixamplant el caràcter confederal i sociopolític que representem per a la majoria de treballadors i treballadores, com a millor eina per confrontar el capitalisme digital, finançat i globalitzat.

El sindicat ha d'adaptar-se a un món del treball digitalitzat, renovant els seus instruments de gestió; tractant tècnicament i organitzativament l'accés a les dades que gestionem: individuals, col·lectives, personals i documentals; invertint recursos;



adaptant organitzativament les estructures sindicals, i desenvolupant la transversalitat i la perspectiva de gènere.

Tot plegat és una estratègia organitzativa per adaptar el sindicat als canvis que imprescindiblement han de caminar conjuntament amb l'austeritat en la gestió dels

recursos dels afiliats i les afiliades, la transparència i la rendició de comptes en un sentit ampli. I sempre des dels valors ètics d'una organització que construeix i decideix col·lectivament la seva posició, que se sustenta en una aposta clara per la democràcia, la llibertat, la solidaritat i la igualtat.

OBJECTIUS I PROPOSTES

Millorar la relació amb els treballadors i les treballadores

El sindicat estableix la relació amb els treballadors i les treballadores majoritàriament per dos àmbits: l'empresa on tenim representació i/o on estem organitzats i als locals del sindicat, presencialment i telemàticament, de manera individual. En aquest context, tenim l'objectiu de consolidar dos projectes que ja han vist la llum i que en el proper mandat confederal s'han d'estendre a tota l'organització: el projecte d'entitats d'interès sindical (EIS) i el projecte integral d'atenció a les persones (PIAP).

El projecte d'entitats d'interès sindical (EIS) va dirigit a les empreses de més de 500 treballadors i treballadores que tenen organització sindical de CCOO. És un projecte que portarà eines digitals i iniciatives sindicals per enfortir el paper del sindicat a l'empresa. Millorar la participació dels afiliats i les afiliades, reforçar el treball planificat i avaluat, i garantir la rendició de comptes davant de l'afiliació són objectius d'una iniciativa que vol enfortir l'actiu sindical amb més capacitat de mobilitzar el projecte de la CONG i les seves federacions i unions.

El projecte integral d'atenció a les persones (PIAP) pretén obrir i ordenar totes les portes del sindicat aprofitant el que ens ha ensenyat la gestió sindical a la pandèmia. Es tracta de millorar la nostra presència a les xarxes i organitzar de manera integral, arreu del territori de Catalunya i a tots els locals del sindicat, l'acollida sindical, l'atenció telefònica i telemàtica, i l'assessorament sindical, tècnic i jurídic. Tota aquesta informació serà tractada amb eines digitals i d'intel·ligència artificial per segmentar i agrupar les dades i convertir-les en propostes col·lectives. Volem un sindicat més gran i més fort en l'articulació de drets col·lectius per la classe treballadora, un sindicat digitalitzat però amb els peus als centres de treball.

Reforçar els sindicats intercomarcals

Per donar resposta als projectes que han de millorar la nostra densitat sindical és imprescindible enfortir l'espai sindical de CCOO allà on els treballadors i treballadores ja estan d'alguna manera organitzats amb comitès d'empresa i/o delegats i delegades de personal i/o seccions sindicals. Això implica enfortir les nostres estructures sectorials al territori, les més properes als centres de treball. Els sindicats intercomarcals són el punt d'intersecció de l'acció sindical al territori, de la negociació col·lectiva i del paper sociopolític del sindicat. Enfortir-los requereix un replantejament del seu encaix actual, del seu paper en l'estructura sindical, del seu caràcter polític i de les seves formes organitzatives.

Actualment, la pèrdua de densitat sindical i la reducció de la grandària de les empreses estan dificultant la participació dels quadres sindicals de les empreses a les estructures dels sindicats intercomarcals. Hem de revisar les nostres formes de treball per aprofitar les col·laboracions

dels delegats i les delegades, així com la seva sindicació de manera reforçada. També és cabdal tenir en compte les condicions estructurals dels diferents sindicats intercomarcals en funció de la seva pròpia realitat.

Seguim apostant per una organització sectorial al territori. La federació al territori és la millor manera de garantir el nostre caràcter confederal. Ni qüestionem el model organitzatiu ni plantejem canviar els àmbits competencials orgànics i de recursos. Plantegem reforçar el caràcter de la cooperació entre estructures; obrir els canals de la col·laboració entre àmbits de diferents sectors; potenciar la mobilitat de quadres sindicals; arrelar els treballadors i treballadores al sindicat tenint al territori un punt de trobada; adaptar les nostres formes de treball per augmentar la participació dels afiliats i afiliades a les tasques sindicals; teixir xarxa al territori, des de l'empresa i amb la resta de la societat civil; fer del treball un punt de trobada de la ciutadania, i fer del sindicat un agent transformador a l'empresa i més enllà de l'empresa.

Per aconseguir tot això hem de reforçar els recursos destinats fins ara als sindicats intercomarcals amb una millor utilització d'hores sindicals mitjançant participacions parcials en tasques concretes i també amb recursos econòmics i pressupostos propis, que es puguin consolidar federalment (carta financera) i territorialment (espais d'acollida i assessorament i projectes interfederals). També convé replantejar el model d'òrgans de direcció, eliminant els consells i fent executives reduïdes i amb responsabilitats funcionals obligatòries. Les estructures organitzatives han de ser funcionals i vinculades als plans de treball i objectius, i els espais de participació han de ser plens de delegats i delegades que es reuneixin, com a mínim, un cop a l'any per rendir comptes de la feina feta i fixar objectius de treball. Cal potenciar el treball per funcions i objectius i, en conseqüència, elaborar plans de treball per objectius, conjuntament amb les federacions i les unions en espais bilaterals i col·lectius, tant funcionals com orgànics, i establir-ne sistemes d'avaluació, de coordinació i de seguiment.

Els sindicats intercomarcals han de participar del projecte integral d'atenció a les persones al territori utilitzant hores sindicals dels sistemes d'acollida i d'assessorament sindical i incorporant als plans de treball les accions col·lectives que es decideixin en el marc territorial. Cal establir àmbits de coordinació dins de la unió intercomarcal per fer seguiment de l'activitat del projecte i garantir els recursos necessaris, aconseguint finançament en el marc de la consolidació pressupostària de la unió intercomarcal i dels sindicats intercomarcals. Aquest projecte serà cofinançat per les unions intercomarcals i els sindicats intercomarcals, però serà la unió intercomarcal qui gestionarà, amb criteris acordats, tant els recursos econòmics com d'hores sindicals. En el cas que no es pugués cobrir la totalitat de les necessitats del projecte amb hores sindicals, s'establirà un mecanisme d'ajust comptable perquè l'aportació de totes les organitzacions sigui equivalent a la seva representativitat a la unió intercomarcal, i això quedarà reflectit als pressupostos de les unions intercomarcals i dels sindicats intercomarcals.

Igualment, els sindicats intercomarcals han de participar dels projectes interfederals en el marc territorial. Amb la coordinació de la unió intercomarcal, s'establiran projectes d'extensió i sindicació en espais de treball que tinguin l'interès sindical per reforçar la densitat sindical i millorar la nostra capacitat d'extensió, tenint en compte les noves realitats del treball. Aquests projectes estaran incorporats als plans de treball i comportaran la definició de funcions a cada sindicat intercomarcal. Seran les unions intercomarcals i les federacions i els sindicats intercomarcals els que decidiran, de manera consensuada, els projectes per desenvolupar al territori, sempre d'acord amb els objectius fixats en l'àmbit confederal. Aquests projectes podran tenir caràcter anual o plurianual i seran cofinançats pels sindicats intercomarcals i les unions intercomarcals. La definició del projecte haurà d'establir els recursos concrets, tant d'hores sindicals com econòmics, i això determinarà el valor dels recursos necessaris totals per a la seva execució. El valor haurà de reflectir-se als pressupostos i als estats comptables de les unions intercomarcals i dels sindicats intercomarcals.

Desenvolupament organitzatiu a les terres de Lleida

El sindicat ha de tenir un encaix diferent a les terres de Lleida. L'anterior procés congressual va significar un canvi important en el seu model organitzatiu: el conjunt de les organitzacions confederals van acordar una estructura orgànica i funcional del sindicat a les terres de Lleida que es va traduir en una direcció sindical que integrava les estructures sectorials als òrgans de direcció i definia tres àrees de treball (Indústria, Serveis i Àrea Pública). Era un canvi significatiu en relació amb l'estructura organitzativa de la resta d'unions intercomarcals de Catalunya.

Aquest model organitzatiu es va començar a desenvolupar durant el darrer mandat després dels acords congressuals, compatibilitzant la presència funcional i orgànica de les federacions al territori una vegada es va decidir no constituir els sindicats intercomarcals, amb la nova direcció i el nou model organitzatiu de la unió intercomarcal. És un procés amb dificultats que ha anat millorant amb la gestió compartida i amb el lideratge d'una direcció a la Unió compromesa amb el treball conjunt i els acords congressuals.

A Lleida, CCOO ha trobat els àmbits de millora de treball per guanyar la densitat sindical necessària per assolir el repte de governar una organització autònoma i independent políticament, organitzativament i econòmicament, dins del projecte confederal de la CONG. També ha identificat les resistències polítiques i funcionals que durant el mandat s'han evidenciat en la tasca diària del conjunt de l'actiu sindical a les terres de Ponent.

Creiem que cal mantenir funcionalment, però no orgànicament, els referents sectorials de cada federació al territori, escollint aquestes persones dins de les comissions executives federals en coordinació amb la direcció de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida. Cal garantir la distribució dels recursos i les hores sindicals necessàries per a l'activitat al territori per part de les federacions, en coordinació i acord amb la direcció de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida. Això comporta integrar totes les partides d'ingressos, incloses les quotes corresponents de cada àmbit i la totalitat de les despeses, estructurals i d'activitat, al pressupost de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida. En el cas que els exercicis comptables tinguessin com a resultat un dèficit pressupostari, aquest s'equilibrarà amb l'aportació del 60 % del dèficit via FEDES i del 40 % per cada federació en proporció a la seva representativitat en nombre de delegats i delegades i d'afiliats i afiliades.

La proposta de cobertura de dèficit té un impacte desigual en les organitzacions federals. Les federacions de l'Àrea Pública tenen un impacte negatiu en els seus pressupostos en comparació amb l'estructura de finançament actual i la resta de les federacions tenen un impacte neutre o positiu en els seus pressupostos. Per això es compensarà l'impacte a les federacions de l'Àrea Pública en un 50 % per la via del FEDES. La direcció de les terres de Lleida es fixa com a objectiu de mandat reduir com a mínim el 50 % del dèficit actual. En el cas que sigui necessari, per causes justificades, revisar aquest criteri, l'òrgan competent per fer-ho serà el Comitè Confederal.

Reforçar els lligams del jovent al sindicat

L'estratègia organitzativa del sindicat ha de fer un esforç per millorar la presència de joves a tots els nivells. El jovent de CCOO té molt clar que Acció Jove ha d'organitzar-se sota una estructura ferma capaç de donar resposta i d'aglutinar els joves treballadors i treballadores, de manera permanent en el temps i amb capacitat d'extensió. Partint d'aquesta premissa, a l'11è Congrés es va apostar per implantar la figura de la persona responsable de joventut a cada federació i unió. Aquesta figura és el nexa de connexió de l'espai sociopolític amb el laboral, i recull totes les veus joves i dona una coherència al nostre discurs en diversos espais de participació, tant informals com institucionals. És una aposta que, allà on s'ha desenvolupat, s'ha de-

mostrat efectiva i ha deixat palesa la importància de la figura del responsable de joventut com a enllaç intern entre organitzacions. Per aquest motiu renovem l'aposta i ens afegim a la resolució de la Conferència Confederal de Joventut, on s'acorda que, sota cap pretext, l'enllaç sigui major de 29 anys.

Les persones joves han d'estar als espais polítics del sindicat aportant el seu punt de vista i la visió sobre les problemàtiques que pateixen. Aquests àmbits no només són espais de reunió, sinó de treball i de propostes que facin sentir el jovent com a part del sindicat i que vehiculin els seus debats i el canvi social i laboral que hem d'impulsar al país. Per garantir aquesta participació orgànica, es procurarà que als consells de les organitzacions confederades hi hagi un mínim del 10 % de les persones membres que tinguin 30 anys d'edat o menys. S'ha de promoure que els responsables de joves de les organitzacions participin directament o com a convidats i convidades permanents a les reunions de les executives. La coordinadora o coordinador d'Acció Jove participarà com a convidat permanent a la Comissió Executiva de la CONG.

L'adscripció de totes les persones afiliades al sindicat fins als 30 anys d'edat serà a Acció Jove i a la federació i al territori de pertinença segons les normes per al conjunt de l'afiliació. Aquesta doble adscripció ha de permetre que les persones joves tinguin un vincle directe amb la resta de companys i companyes de la seva edat, i que desenvolupin aquest vincle amb els valors confederals i de classe de CCOO mitjançant una participació activa a Acció Jove. Cal garantir, entre Acció Jove i el territori de pertinença, que les persones joves que tenen diferents ocupacions a empreses enquadrades a diferents federacions rebin la informació de totes elles perquè puguin millorar el seu arrelament al sindicat.

Sobre Acció Jove, cal definir a la coordinació nacional la figura del responsable de l'afiliació juvenil per desenvolupar la seva extensió i manteniment. Cal que faci un seguiment dels afiliats i les afiliades i serveixi de connector perquè comencin a participar en la vida sindical. Així mateix, volem consolidar el Projecte confederal de joventut de la CONG, aprovat pel Comitè Confederal, per vincular l'afiliació juvenil a l'acció sindical. També és important consolidar el pla de treball pedagògic als centres educatius i aprofitar la bona presència d'Acció Jove dins del món associatiu per marcar posicionaments i iniciatives del treball organitzat que representa CCOO.

Afavorir la militància i apoderar els nostres joves perquè tinguin força per protagonitzar espais compartits amb d'altres organitzacions és imprescindible si volem fer d'Acció Jove un espai potent i útil per millorar la situació laboral dels més joves. Cal motivar un espai real de participació i intercanvi, recollint reivindicacions comunes tant de l'àmbit laboral com sociopolític, i impulsar el debat dins del sindicat perquè es prioritzin i es tinguin en compte les reivindicacions juvenils. Això requerirà treballar més a les xarxes socials, adequant el llenguatge i millorant els continguts i la seva presentació amb un to directe i senzill.

Aprofundir en els valors d'un sindicat feminista i de classe

El compromís de CCOO com a sindicat feminista significa donar impuls a les polítiques d'igualtat de gènere des de tots els àmbits de l'organització i fomentar la participació de les dones a totes les estructures mitjançant mesures de millora en els usos del temps i promovent la corresponsabilitat i la conciliació. Cal aprofundir els avenços de l'organització en els darrers anys i estendre als centres de treball les polítiques d'igualtat aprofitant els instruments legals que obren el camí de la negociació col·lectiva a sectors, empreses i administracions públiques.

Aquests objectius s'han de concretar introduint la perspectiva de gènere en tots els documents i les activitats del sindicat i posant en marxa un pla de treball sobre els usos dels temps al sindicat per fomentar la participació efectiva de les dones. Cal elaborar un mapa d'empreses amb l'obligació de tenir un pla d'igualtat i definir l'estratègia confederal per garantir la seva implan-

tació amb criteris sindicals mitjançant la negociació col·lectiva. També cal consolidar el Comitè de Dones de la CONG com a instrument de participació i apoderament de les dones de la direcció del sindicat.

Reforçar els lligams dels pensionistes i jubilats amb l'organització

S'ha de donar un nou impuls a la Federació de Pensionistes i Jubilats de CCOO per tal de permetre mantenir el vincle afiliatiu i un espai d'organització i reivindicació per a la protecció social, de pensions i de drets socials de ciutadania de les persones pensionistes i jubilades. A l'11è Congrés vam establir el doble enquadrament (federació de referència i federació de pensionistes i jubilats), que ara tocava perfeccionar i millorar en aquells aspectes que permetin una coordinació més efectiva. També s'ha de col·laborar més per visualitzar la Federació de Pensionistes i Jubilats en àmbits de referència, com ara pensions, dependència, sanitat, ajudes de serveis socials... I a tots els nivells: nacional, comarcal i local.

Hem de consolidar les línies de treball de coordinació de les federacions amb la Federació de Pensionistes i Jubilats per millorar la participació dels seus membres al sindicat. Per això és necessària una certa anticipació de tal manera que les federacions posin en coneixement de la Federació de Pensionistes i Jubilats (per exemple dos cops a l'any) les persones susceptibles de jubilar-se, perquè s'hi puguin posar en contacte amb l'objectiu que la jubilació no suposi un trencament del vincle amb el sindicat. I per millorar l'arrelament al sindicat de les persones afiliades prejubilades vinculades a la seva federació, així com les pensionistes i jubilades vinculades a la doble adscripció, s'establirà un sistema d'informació sobre les qüestions que més interessin a elecció voluntària de la persona afiliada, oferint aquells espais de participació en un àmbit o altre, sempre que això no signifiqui l'alteració estatutària dels criteris de composició dels òrgans de direcció.

Aprofundir en els valors d'un sindicat sociopolític

CCOO ha d'organitzar la classe treballadora i sortir al carrer de manera permanent per reforçar la seva capacitat reivindicativa. Som el que fem i, en conseqüència, hem de buscar la coherència entre allò que defensem o reivindicuem i la capacitat de comunicar-ho i expressar-ho. Reforçar la dimensió sociopolítica, la vocació de construir espais unitaris arrelats al territori i la lluita contra la precarietat, la pobresa i les desigualtats han de ser prioritats del nostre projecte sindical. La formació sindical i el nostre instrument confederal, l'Escola de Formació Sindical, han de continuar tenint un paper important de qualificació i adaptació als canvis del nostre actiu sindical. Impulsarem la formació de caràcter sociopolític i en els valors sindicals i de la memòria històrica en un context d'una societat que expressa de manera creixent un malestar profund, indignació i por. La formació ha de permetre donar la batalla cultural davant de l'aparició de discursos autoritaris i reaccionaris.

Intensificarem els vincles amb el món acadèmic i universitari per reforçar el pensament sobre el valor del treball a la societat. Reforçarem la coordinació dels diferents àmbits territorials en el diàleg social i la concertació, per poder donar una resposta efectiva a necessitats socials i laborals que prevegin treball digne, igualtat d'oportunitats i transicions justes. Crearem instruments propis que dimensionin una resposta a través d'una nova xarxa d'acció solidària que reforci projectes de solidaritat i d'ajuda mútua.

Transparència i rendició de comptes

Hem de reforçar tots els mecanismes de gestió i de control normatiu de l'organització. Ho hem de fer amb els valors que impregnen la nostra funció sindical i que es recullen en els nostres Estatuts i normes, i que tenim desenvolupades al nostre Codi ètic. És per això que ens dotarem

de noves estructures tècniques i sindicals per garantir que avancem en aquesta línia. Cal que interioritzem la transparència i la rendició de comptes com una manera de fer irrenunciable pel conjunt de persones que participem de qualsevol espai de CCOO.

La nostra estratègia organitzativa és adaptar el sindicat als canvis i fer-ho sense renunciar a l'austeritat en la gestió dels recursos dels afiliats i les afiliades i promovent la transparència i la rendició de comptes en un sentit ampli. Tot plegat, ho hem de fer des dels valors ètics d'una organització que construeix i decideix col·lectivament la seva posició des d'una aposta clara per la democràcia, la llibertat, la solidaritat i la igualtat.

La CONG té una estructura de gestió pensada per garantir la democràcia interna, la seguretat i la qualitat dels procediments. Aspirem a una gestió intel·ligent, que aprofiti les possibilitats de la digitalització, amb intel·ligència ètica, pragmàtica i emocional. Per això ens dotarem d'una comissió de governança compartida sobre el desenvolupament organitzatiu, les finances, els instruments confederals i el compliment normatiu. Hi han de participar totes les organitzacions de la CS CONG, conjuntament amb les secretaries de la CONG que tenen la responsabilitat executiva en aquestes qüestions, i serà aprovada pel Consell Nacional. La comissió es dotarà d'un reglament de funcionament i serà convocada i presidida per la secretaria designada per la Comissió Executiva de la CONG.

Cal un nucli de gerència que coordini el conjunt dels instruments tècnics confederals d'administració i de finances. La seva direcció política dependrà d'una secretaria de la Comissió Executiva de la CONG. El nucli de gerència es dotarà d'un reglament de funcionament i la seva coordinació tècnica estarà a càrrec d'una de les persones que en siguin membres. Els instruments confederals inclouen de manera estructurada els serveis interns, la gestió del patrimoni, el manteniment, la central de compres, l'acció legal, la gestió del personal sindicalista, la direcció de personal tècnic i administratiu, la comptabilitat i finances, els sistemes d'informació i digitalització, les funcions associades al compliment normatiu del SISCOM (sistemes d'informació i compliment normatiu), i d'altres si així ho decideixen els òrgans de govern de la CS CONG.

La persona delegada del compliment normatiu i delegada de protecció de dades, escollida pel Consell Nacional, té capacitat d'iniciativa i control sobre el conjunt de l'organització i les fundacions i associacions en què participa. Té capacitat de proposar l'obertura d'expedients sancionadors davant la Comissió Executiva de la CONG.

El SISCOM és una direcció tècnica que actua com a suport tècnic a la persona delegada de compliment normatiu i delegada de la protecció de dades, de la Sindicatura de l'Afiliació i de la Comissió de Garanties. Aquest departament incorpora la funció d'auditoria interna, impulsa la implementació del Codi ètic i se li encomana la direcció dels sistemes d'informació i dels processos de digitalització. La seva direcció política correspondrà a una secretaria de la Comissió Executiva de la CONG.

Ens dotem d'uns canals de denúncia establerts amb claredat i transparència. Qualsevol persona o grup de persones afiliades tenen dret a recórrer davant dels òrgans superiors del sindicat que corresponguin qualsevol decisió o sanció que els concerneixi i que no considerin d'acord amb els Estatuts i les normes de la CONG (Estatuts, article 8.f). En cas d'usos no normatius de les dades personals, es pot formular una denúncia davant del delegat de protecció de dades. En cas d'insatisfacció amb els serveis del sindicat o el tracte rebut per qualsevol de les persones d'atenció a l'afiliació, les persones afiliades poden presentar una queixa a la Sindicatura de l'Afiliació i, òbviament, utilitzar també aquells canals que es puguin establir per obligació legal.

La Comissió de Garanties és l'òrgan de recurs únic per conèixer i resoldre els recursos interposats per les persones afiliades o organismes de la CS CONC contra els acords o les resolucions que violin els Estatuts i les normes de la CS CONC. Així mateix, la Comissió de Garanties, escollida pel congrés nacional, coneix i resol els recursos contra decisions sancionadores o eximents dels òrgans de direcció.

