

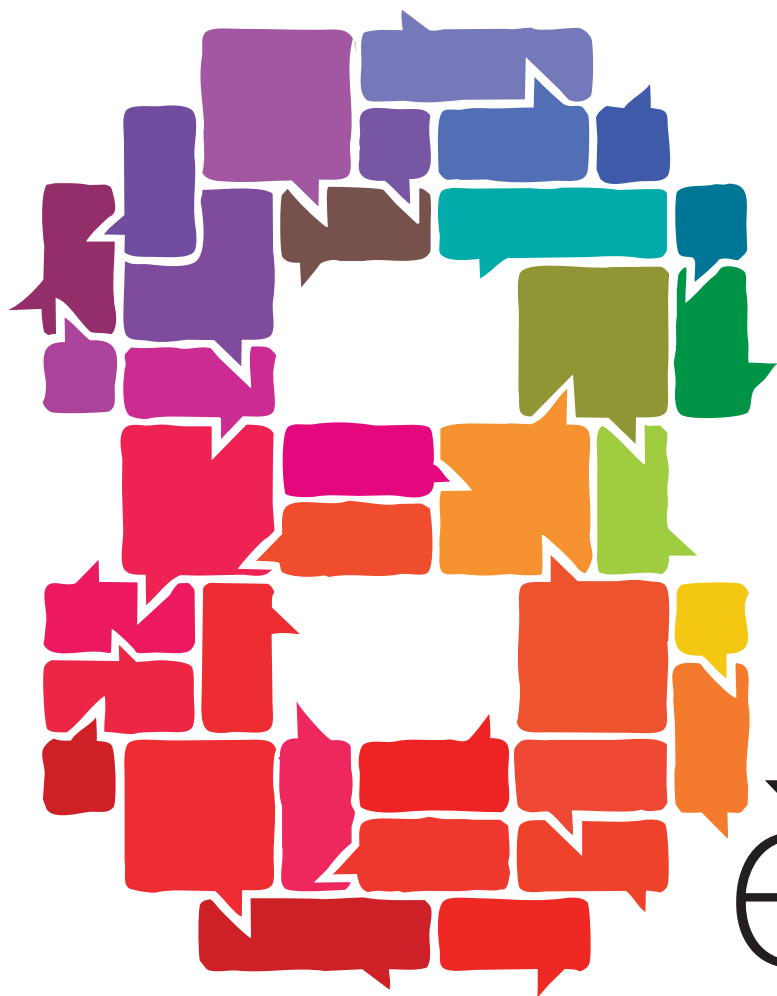
lo Sindicat



digital

butlletí mensual de CCOO de les Terres de Lleida

Núm. 126 - 3a etapa
dilluns, 27 de febrer de 2017



**fem Unió
fem CCOO**

è congrés

Lleida, 24 de març del 2017



DOCUMENTS CONGRESSUALS

índex

A) INFORME-BALANÇ **5**

1. Introducció
2. L'intern
 - 2.1. Eleccions sindicals i afiliació
3. L'extern
 - 3.1. Renovació del Pacte Social per la Ciutadania
 - 3.2. Celebració del 50è aniversari de CCOO
 - 3.3. Canvi de local
4. Balanç de la Fundació Paco Puerto a Lleida
5. Formació sindical
6. Servei Lingüístic
 - 6.1. Àrea de Dinamització
 - 6.2. Àrea d'Assessorament
 - 6.3. Àrea d'Ensenyament
7. Comunicació
8. Salut laboral
9. Fundació Pau i Solidaritat
10. CITE Lleida
11. Gabinet Tècnic Jurídic
 - 11.1. Consultes
 - 11.2. Expedients
 - 11.3. Dades tècniques
12. Àrea d'Igualtat de Gènere
13. Finances

B) PLA D'ACCIÓ **25**

1. Introducció
2. Pla d'acció
 - 2.1. Mobilització
 - 2.2. Afiliació i eleccions sindicals
 - 2.3. Negociació col·lectiva
 - 2.4. Formació sindical
 - 2.5. Polítiques socials
 - 2.6. Cooperació
 - 2.7. Conciliació
 - 2.8. Salut laboral
 - 2.9. Comunicació
 - 2.10. Servei Lingüístic
 - 2.11. Igualtat de gènere
 - 2.12. Gestió de la diversitat
- Apèndix
3. Pla d'organització
 - 3.1. Esforç de cooperació per millorar l'organització
 - 3.2. Introducció a les propostes organitzatives
 - 3.3. Òrgans de direcció
 - 3.4. Àrees de treball transversals
 - 3.5. Assessoria jurídica sindical

INFORME-BALANÇ

del 8è Congrés de CCOO de les Terres de Lleida

1. INTRODUCCIÓ

El mandat actual va iniciar-se greument condicionat, d'una banda, per les condicions internes excepcionals que s'havien viscut en el mandat anterior i, de l'altra, per les circumstàncies polítiques i econòmiques que concorrien l'any 2012 i que han continuat després. De manera que vam celebrar el 7è Congrés només 3 dies abans de la convocatòria de la vaga general del 12-N, la qual vam encarar com vam poder, amb un resultat més que acceptable des del punt de vista del seguiment i l'afectació al conjunt de les empreses lleidatanes, però també amb una contaminació anímica considerable.

Vam dir, de bell antuvi, que aquest era, des del punt de vista intern, un mandat de trànsit, en el qual el secretari general assumia que no es tornaria a presentar i del qual n'havíem de sortir enfortits, cohesionats i amb les ferides de l'anterior procés degudament curades i amb una candidatura unitària. Per aconseguir-ho, no només calia manifestar la millor de les predisposicions per part de tothom, sinó que també calia confegir un nou sistema organitzatiu que ens permetés desenvolupar, des de la cooperació d'estructures sindicals, tot el nostre potencial. En aquest sentit, ens era indispensable posar en marxa el sistema de treball en àrees de cooperació intersindical, tal com vam aprovar per unanimitat en el marc del 7è Congrés.

Des del punt de vista extern, dèiem que ens calia reforçar el nostre esperit de col·laboració amb la UGT i amb totes les forces i organitzacions que lluitaven des de l'àmbit social en contra de les polítiques de retallades implementades pels respectius governs i vam definir Lleida Social com l'instrument més idoni per fer-ho. Això era necessari per la magnitud dels problemes que calia encarar i per la crisi de reputació que va afectar totes les organitzacions i institucions generades i consolidades pel sistema democràtic arran de la Transició i, en particular, els sindicats interpel·lats pel cas dels ERO a Andalusia i per les targetes *black* de Bankia.

Vam abocar-nos, doncs, a intentar fer possibles ambdós assumptes amb resultats diversos i valoracions contradictòries, cal no amagar-ho, malgrat que, en termes generals, podríem dir que s'han assolit la major part dels objectius pretesos, tot i que segurament des de l'àmbit intern, podríem haver fet millor les coses. En qualsevol cas, ara és moment d'avaluar la nostra actuació passada i corregir-la en aquells aspectes en què sigui necessari i convenient fer-ho en el proper període.

2. L'INTERN

Des de l'inici del mandat vam adoptar una estratègia tranquil·la basada en la participació de les persones que feien la feina en cadascun dels rams i amb l'objectiu declarat de tenir enllestit el format de treball cooperatiu a l'inici del període de concentració d'eleccions, l'any 2015. Potser vam ser massa tímids en els nostres plantejaments o potser vam confiar massa en el sentit comú d'una proposta que, com que venia de l'any 2004, ens semblava que ja havia fet tot el seu recorregut emocional, que era el que més dificultats plantejava d'entrada. A més, els processos de fusions federatives endegats a escala estatal semblava que ens ho podien facilitar, ja que en simplificaven, a priori, la seva implementació. La realitat ha estat la contrària i les dificultats en els processos de fusió a la federació de Serveis a Lleida, i les que hi ha hagut a l'àmbit català en la fusió entre Fecoma i Activitats Diverses han estat una llosa per a l'arribada a bon port de tot el procés. Per contra, la fusió entre Fiteqa, Agroalimentària i Indústria han estat una ajuda notable, que cal remarcar a l'hora de fer balanç de tot el que ha passat en aquest apartat.

Finalment, l'Àrea Pública no ha estat capaç de trobar una fórmula de col·laboració que fos útil a totes les federacions concernides, malgrat que s'han fet diverses reunions convocades a aquest efecte amb els quadres sindicals afectats, de cap a cap de tot el mandat.

Arribats al període de concentració electoral sense els deures organitzatius fets i amb uns resultats manifestament millorables, la Secretaria d'Organització de la CONC i el seu responsable d'eleccions sindicals van participar en una reunió, al juliol del 2015, de la Comissió Executiva de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida a l'objecte de determinar què podíem fer per millorar-los. Vam convenir que calia desenvolupar el treball en àrees, les condicions del qual, es van aprovar en el Consell de la Unió Intercomarcal de febrer del 2016 i van ser referendades pel Comitè Confederal i el Consell Nacional de CCOO de Catalunya en dates posteriors. Cal recordar que aquest document abans de ser aprovat per unanimitat dels òrgans corresponents va ser elaborat i consensuat pels diferents sindicats intercomarcals a iniciativa pròpia; és a dir, és un document molt realista i que va en direcció ascendent, de baix a dalt, que a hores d'ara ja ha superat tots els prejudicis i temors que havia generat al començament, excepte aquells que es deriven d'un procés congressual complex, com el que estem vivint.

Si tenim en compte que el desenvolupament natural del projecte requeria consensos ulteriors amb la CONC i les federacions nacionals per fer-lo viable i que aquests s'han produït en termes satisfactoris per a tothom, podem afirmar que el treball de col·laboració interfederativa, sumat a una distribució de la quota ad hoc per a les nostres comarques, lligat al compromís de part de les federacions nacionals de no constituir-hi cap sindicat intercomarcal, dona com a resultat un sistema organitzatiu propi que, almenys en teoria, ens hauria de permetre treballar amb més eficiència i eficàcia del que fins ara havíem fet. Tot plegat ens fa afirmar que, des d'aquest punt de vista, hem fet els deures que ens encomanava el 7è Congrés.

Pel que fa a la pacificació del sindicat, la cicatrització de ferides i la superació dels conflictes interns, la situació és una altra. Malgrat que només hi hagi una única candidatura no podem oblidar que durant molt de temps n'han conviscut 3 i que aquesta convivència no ha acabat amb una integració de les diferents candidatures en una de sola, que era el desitjable, sinó que s'hi ha arribat per la retirada de les altres dues, després de constatar que no hi havia possibilitats d'integració. Això fa que arribem a aquest congrés amb una sensació ambivalent, amb gran part dels objectius organitzatius assolits i amb un estat d'ànim col·lectiu manifestament millorable i que, més aviat que tard, caldrà abordar. S'ha de lamentar no haver sabut trobar els fulls de ruta que ens fessin arribar a la convivència pacífica i a la col·laboració més entusiasta entre les diferents estructures, que quedaran pendents per a aquest proper mandat.

El canvi de local i les tensions derivades de tota mudança tampoc no hi han ajudat. L'estructura del nou local i la seva distribució espacial ens obliguen a entomar modificacions en els hàbits personals i professionals que sens dubte ens generaran enutjos i molèsties durant una temporada, però que, un cop assimilats i adaptats a la nostra idiosincràsia, han de revertir necessàriament en un millor servei a la nostra afiliació, en primer lloc, i al conjunt dels treballadors i treballadores de Lleida, després.

Tot plegat, fa que estiguem davant d'un escenari ple d'oportunitats per a la nostra organització, a condició que no ens entestem a frustrar-lo nosaltres mateixos.

2.1. Eleccions sindicals i afiliació

Com es pot apreciar en el quadre adjunt, l'afiliació durant aquest mandat, amb o més o menys intensitat, ha continuat baixant a tots els rams, a excepció del de Sanitat, que ha crescut considerablement. La part positiva és que semblen haver tocat fons al voltant dels 7.000 afiliats i afiliades; la part negativa és que durant aquest mandat haurem perdut al voltant de 1.300 cotitzants, és a dir prop del 16%. Confiam que la nova organització ens ajudi a recuperar els nivells d'afiliació perduts durant la crisi i ens permeti mantenir els nivells de suficiència econòmica desitjable per a qualsevol organització. Hem de fer de l'afiliació el nostre principal objectiu organitzatiu. No només es tracta de captar-ne de nova, sinó també de fidelitzar l'existent i, en aquest sentit, els delegats i delegades de personal són un element clau. Si no millorem els seus percentatges d'afiliació difícilment podrem incrementar-la entre els seus companys i companyes.

Còmput històric de l'afiliació 2012-2016					
	desembre/12	desembre/13	desembre/14	desembre/15	desembre/16
Serveis Privats	280	234	213	206	216
Agroalimentària	1.076	988	970	924	0
FSC	1.954	1.773	1.751	1.715	1.725
Comfia	1.238	1.207	1.774	1.761	1.782
Construcció-Fusta	437	338	312	296	252
Educació	1.226	1.097	1.026	973	946
Fecoht	702	630	0	0	0
Indústria	563	496	709	658	1.566
Pensionistes i jubilats	211	208	0	0	0
Fiteqa	227	203	0	0	0
Sanitat	432	428	467	517	542
Acció Jove	20	19	23	20	16
	8.366	7.621	7.245	7.070	7.045

Còmput històric de les eleccions sindicals 2012-2016			
	desembre/12	desembre/15	desembre/16
Serveis Privats	-78	-77	-81
FSC	20	14	-7
Serveis	-31	25	18
Construcció-Fusta	-16	-29	-26
Educació	2	-30	-30
Indústria	-94	-77	-67
Sanitat	8	18	22
	-189	-156	-171

Pel que fa a les eleccions sindicals hem passat per diverses vicissituds i resultats desiguals. A mitjan mandat vam arribar a un acord amb la UGT per a la pacificació de les eleccions sindicals i la unitat d'acció sindical. Malgrat que des de la CONC el pacte no s'acabava de veure clar, l'actuació deslleial i incomprensible, des d'un punt de vista sindical, de la Federació de Serveis de la UGT en el Conveni d'hostaleria, va fer-lo inviable. Això ens va posar davant la realitat d'haver d'atendre tots els processos electorals enmig d'un gran debat organitzatiu i amb el procés congressual planant com una ombra fosca sobre els nostres caps. Malgrat això, vam acabar el període de còmput, millorant els resultats, tot i que no de la manera que a tots ens agradaria. Lleida ha de deixar de ser una anomalia a CCOO de Catalunya, juntament amb Girona. No hi ha excusa que pugui justificar que a Lleida sempre perdem les eleccions sindicals, i el treball en àrees ens hauria de permetre millorar la nostra resposta en aquest sentit. Cal felicitar-nos pels resultats de la Federació de Serveis i de Sanitat, que les guanyen, i esperonar la resta a fer-ho en un futur, al més immediat possible. I que quedí clar que no és una cosa inabastable ni una maledicció bíblica a la qual estiguem condemnats. Depèn de la combinació de molts factors, però els més importants només depenen de nosaltres.

3. L'EXTERN

Com és natural, vam dedicar-nos a preparar la vaga general del 12-N, que va tenir un seguiment acceptable tot i que millorable. La vaga a Lleida va seguir uns paràmetres homologables als del conjunt del país. Afortunadament aquí, a diferència del que va passar en altres indrets, no vam haver de lamentar cap tipus d'incident ni laboral ni policial, la qual cosa no és un assumpte menor segons els intents del Govern i del poder judicial d'intimidat i afeblir la capacitat de resposta i de protesta populars a través de la via repressiva. Cosa en la qual han fracassat estrepitosament. No només no hem deixat de mobilitzar-nos, sinó que ho hem fet amb la intensitat que ho han requerit les circumstàncies, sols o en companyia d'altres, això sí, amb una capacitat de convocatòria desigual. En qualsevol cas, en destaquem aquelles que tenien un valor més estratègic per a la nostra organització.

De l'àmbit social destaquem la manifestació de la marea de mareas, la manifestació convocada juntament amb la UGT i la Unió de Pagesos amb el lema "En defensa de la terra i de la sanitat pública", en la qual preteníem aplegar la reivindicació de les primes a les renovables i l'oposició al Consorci Sanitari de Lleida. Més tard, vam manifestar-nos sota un aiguat inclement amb la Marea Blanca, amb la qual ja havíem col·laborat en la recollida de signatures en contra del mateix consorci, el suport a determinades mogudes de la PAH —les estones que hi hem estat, ben rebuts— i les mobilitzacions en defensa de les pensions, impulsades per la Federació de Pensionistes i Jubilats durant tot l'any 2013, etc.

En l'àmbit estrictament sindical hem hagut de mobilitzar-nos més enllà de la lluita en contra de les retallades salarials i de les condicions de treball de tots els treballadors i treballadores públics. Ho hem fet també en contra de l'incompliment patronal de l'equiparació salarial al Conveni català de la neteja d'edificis, per la situació de Milsa i de tot el sector agroalimentari amb les empreses multiserveis i les falses cooperatives, hem organitzat la recollida de signatures per a la campanya "Per un transport social" i la defensa dels treballadors estrangers explotats a la campanya de recollida de la fruita. Totes aquestes mobilitzacions, de caràcter federal i confederal, pretenien frenar la precarització de les condicions laborals i salarials dels treballadors afectats que, en alguns casos, els col·loquen en el llindar de l'esclavatge modern.

També hem hagut d'encarar les crisis empresarials de Tradema, Alier, Indox i Unitex, de les quals només hem hagut de lamentar el tancament de Tradema a Solsona, mentre que les altres empreses, a hores d'ara, encara estan en actiu i amb perspectives de poder continuar estant-hi en el futur.

Finalment, podem afirmar que la primera amenaça que representava la reforma laboral des del punt de vista de la ultraactivitat dels convenis va ser frenada de manera similar a com ho hem fet en el conjunt del país. A hores d'ara, no hi ha cap conveni a Lleida que hagi perdut la ultraactivitat a causa de la reforma laboral del PP, la qual cosa, però, no vol dir que no hàgim de continuar defensant-la a mesura que vagin venent les clàusules de vigència dels respectius convenis. Haurem de continuar estant atents, amb independència del que pugui abordar la política durant la legislatura actualment en vigor.

3.1. Renovació del Pacte Social per la Ciutadania

La vigència del Pacte social va acabar el 2015, la finalització de la qual va coincidir amb les eleccions municipals, les quals van donar un resultat de difícil gestió amb la pèrdua de majoria absoluta de part dels socialistes i la dificultat de confegir un nou equip de govern estable. El govern en minoria, amb suports puntuals de diferents grups, no facilitava ni esperonava la constitució de la mesa negociadora. A finals del 2016, en veure que la situació no evolucionava en positiu, hem instat la Paeria a renovar el pacte. En els moments previs a aquest congrés, encara no hem començat a negociar, ja que encara estem elaborant la plataforma reivindicativa amb la UGT, però esperem poder fer-ho en breu i, finalment, poder assolir un pacte que millori les condicions de vida de les persones més febles de la nostra ciutat.

3.2. Celebració del 50è aniversari de CCOO

El 18 de març del 2015 vam commemorar a Lleida el 50è aniversari de CCOO. Vam fer un acte al Teatre de l'Escorxador en el qual vam aplegar totes aquelles persones i organitzacions que van aportar el seu granet de sorra per fer d'aquell moviment sociopolític l'actual sindicat. Va ser un acte molt emotiu que ens va fer sentir a tots i a totes l'orgull de pertànyer a la nostra organització. Ens agradaria destacar i agrair la participació de totes aquelles persones que van dedicar el seu temps a aconseguir que l'acte fos un èxit, en particular el sindicat de pensionistes i jubilats.

3.3. Canvi de local

Finalment, va sorgir la possibilitat de canviar de seu sindical. Després d'un munt d'anys intentant que el camí de la permuta d'espais entre la Paeria i el Ministeri de Treball ens facilités una nova seu sindical, hem hagut de rendir-nos a l'evidència que aquesta possible solució era a massa llarg termini. D'una banda, la crisi econòmica i, de l'altra, l'actitud irresponsable del Govern central ens van convèncer que era l'hora de buscar pel nostre compte una sortida al tema. Amb el suport i el compromís de la CONC, hem inaugurat el passat 16 de desembre la seu del carrer d'Enric Granados, a la qual ens estem acostumant en aquests moments i que un cop aclimatats creiem que ens facilitarà la feina, als sindicalistes, i millorarà l'atenció a la nostra afiliació i als treballadors i treballadores en general.

El sindicat està en una bona situació per encarar els reptes de present i de futur de manera immediata. Amb un nou local, un nou sistema organitzatiu, una nova direcció, els comptes sanejats sense deutes amb la CONC, des d'un punt de vista objectiu, sembla que les coses haurien de funcionar millor del que ho han fet mai. Si a aquestes condicions objectives, s'hi afegeix una actitud adequada de part dels sindicalistes i aconseguim treballar plenament en equip, les CCOO obtindran els èxits pels quals, des de fa tant de temps, tanta gent ha estat treballant i continuarà fent-ho en el futur.

Passem a detallar de manera més concreta els treballs desenvolupats en els diferents àmbits transversals del sindicat.

4. BALANÇ DE LA FUNDACIÓ PACO PUERTO A LLEIDA

Any 2012: s'aprova la reforma laboral (RD 3/2012), i el Govern l'aprofita per establir que:

- 1) Els treballadors i treballadores tenen dret a un permís retribuït per formació de 20 hores anuals (incomplert).
- 2) La formació rebuda pels treballadors i treballadores al llarg de la seva carrera professional, d'acord amb el catàleg de qualificacions professionals, s'inscriurà en un compte de formació, associat al número d'afiliació de la Seguretat Social (incomplert).
- 3) Es farà la participació dels centres i entitats de formació en el disseny, la planificació i l'execució de la formació per a l'ocupació (complert).

Any 2012: important retallada dels fons destinats a la formació:

	2011	2012	REBALLADA
FOAP	65 milions	40 milions	-31%
FC	59 milions	16 milions	-73%

Any 2012: expedient de regulació a la Fundació Paco Puerto (FPP), que significa l'acomiadament de 32 persones. La FPP obre una nova línia d'activitat, fins a aquest moment residual: la gestió i la impartició de formació privada. S'articula una nova àrea de consultoria, l'objectiu de la qual és, de la mà del sindicat, accedir a les empreses perquè confiïn els seus plans de formació, en la seva totalitat o parcialment, a la FPP. La resposta que s'obté de les diferents estructures sindicals és desigual.

Els efectes a la delegació de Lleida

Convocatòria 2012: últim any en què a la FPP es duen a terme accions d'assessorament i d'orientació per a l'ocupació i els itineraris personals d'inserció.

Convocatòries de formació 2012: el volum de cursos, hores i alumnes suposa una reducció de més del 25% respecte de la convocatòria del 2011; pel que fa al volum de subvenció aquesta reducció arriba fins al 40%.

Es comencen a impartir les primeres accions de formació vinculades als certificats de professionalitat, especialment en la programació dirigida prioritàriament a persones desocupades.

Any 2013: la fundació inicia un procés de col·laboració amb diferents instituts de formació professional que continua fins avui: Institut de Mollerussa, Institut de la Pobla de Segur, Escola del Treball...

Aquest any també comença un procés d'acreditació de la fundació com a centre reconegut per diferents administracions per impartir accions en els àmbits del transport, la ramaderia, l'agricultura, la seguretat, la sanitat i l'educació.

També s'aconsegueix ser centre preparador-examinador d'exàmens d'anglès (Cambridge ESOL), i examinador de Microsof Office.

Any 2015: s'aproven el RD 4/2015 i la Llei 30/2015, que obren les convocatòries de formació per a persones ocupades a totes les entitats i centres acreditats o inscrits en el registre de centres del servei d'ocupació.

El SOC comença a optar per la contractació administrativa, a l'hora d'adjudicar cursos als centres i les entitats. És així que el 2015 aprova, amb caràcter biennal, l'Acord marc per a serveis de formació en la indústria del turisme i l'hostaleria (2015-2016). La delegació de Lleida obté les dues primeres adjudicacions i, per tant, es converteix en pionera a l'hora d'endegar 2 certificats de professionalitat sobre aquesta modalitat contractual.

El 2016, i també amb caràcter biennal, s'aprova l'Acord marc per a serveis de formació en l'atenció a persones (2017-2018). Les especialitats que es liciten en l'acord marc, ja no formen part de les accions subvencionables de la formació per a persones aturades.

El Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya aprova les primeres convocatòries en concurrència competitiva, obertes a tots els centres i entitats de formació. El resultat final de l'aplicació de la nova normativa es tradueix en el fet que, un cop resoltes les convocatòries de subvencions, les organitzacions empresarials mantenen el 40% de les subvencions convocades en els plans sectorials i transversals, mentre que els sindicats només poden aconseguir el 20%.

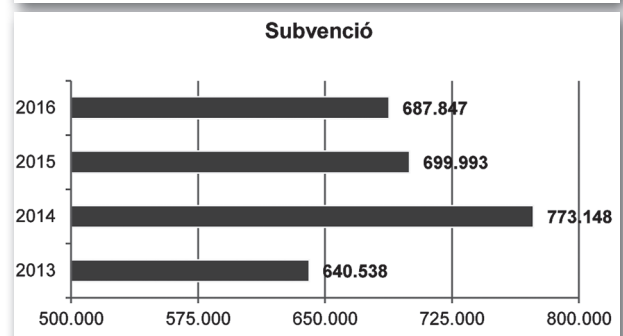
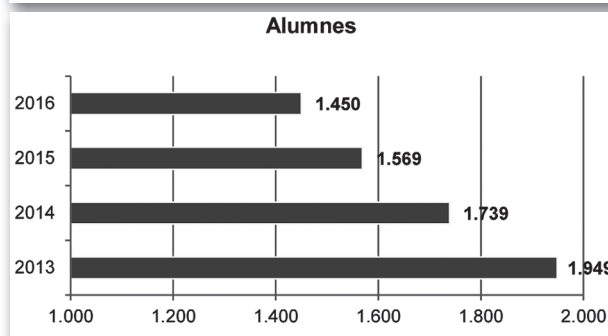
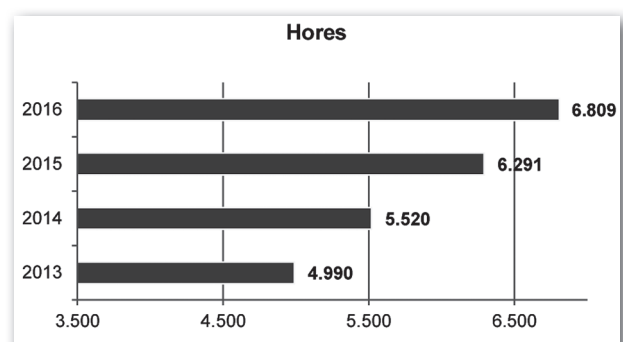
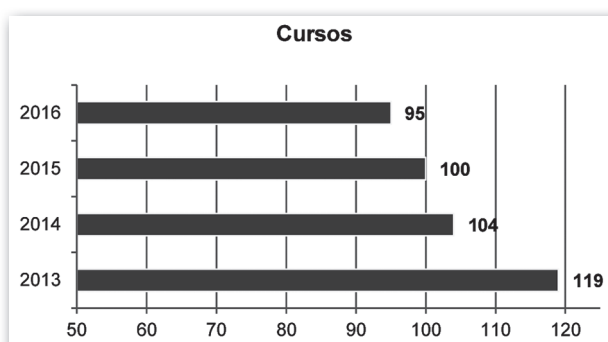
L'activitat formativa dirigida prioritàriament a persones ocupades que gestiona la fundació es veu reduïda en un 35% respecte de la convocatòria del 2014. Per aquesta raó a principis del 2016, 6 persones abandonen la Fundació Paco Puerto, i els 3 locals-taller que la fundació tenia llogats a Cornellà, Granollers i Girona es tanquen. La delegació de Lleida no es veu afectada per aquesta retallada i manté aproximadament el mateix volum de formació que en la convocatòria del 2014.

Balanç final

Tots els canvis normatius i les retallades han tingut com a primera conseqüència, i més greu, que cada cop menys treballadors i treballadores de les terres de Lleida han pogut millorar la seva formació, i, per tant, la seva qualificació i les seves condicions laborals.

Destaca l'esforç de la FPP per convertir-se en un centre de referència del territori com a conseqüència de la major qualitat i valor que ofereix a través de la formació que s'imparteix: en l'última convocatòria, executada íntegrament durant el darrer 2016, el 60% dels alumnes van poder obtenir una certificació de reconegut valor en el mercat i/o acreditació professional reconeguda per diferents administracions o institucions públiques.

Evolució de cursos, hores i alumnes, 2013-2016



5. FORMACIÓ SINDICAL

Tal com diem des de fa temps, la formació sindical té un paper molt important i significatiu per impulsar els reptes sindicals a l'hora de potenciar i consolidar els valors de la nostra organització.

Ja fa alguns anys que a la Unió Intercomarcal de Lleida ens vam marcar l'objectiu de fer de la formació sindical un instrument transversal per raons d'eficiència i economia. El temps ens ha demostrat que no vam errar en el plantejament, i que ha estat una bona fórmula per a tots aquells delegats i delegades que, si no hagués estat així, no haurien pogut formar-se.

No podem oblidar que els nostres delegats i delegades són el referent del sindicat a l'empresa, són els que representen la nostra organització públicament i notòria davant dels treballadors i treballadores, de la seva actuació dependrà que els treballadors i treballadores s'afiliïn al nostre sindicat i consolidin els nostres valors i, sobretot, la nostra història.

El nostre sindicat CCOO ha patit en aquests 4 últims anys una forta reducció d'ingressos a causa de la crisi, que va afectar de manera molt directa la nostra afiliació i que ha suposat una reducció del 66% en els ingressos provinents de la formació.

Al principi, aquestes circumstàncies ens van fer témer que la formació sindical arribés a desaparèixer, ja que amb l'1% que hi destina la CONC d'ingressos propis no hauria estat suficient. La retallada va afectar de manera molt directa els formadors i el personal administratiu.

És veritat, també, pel que fa a Lleida, que en aquest període de precarització laboral, els delegats i delegades tenen molta por d'abandonar el lloc de treball, suporten molta pressió per part de la patronal i, fins i tot, dels mateixos companys i companyes per absentar-se i fer formació. El nivell d'abandonament ha estat notable, com es detalla a continuació.

A Lleida, en aquest últim període, dels prop de 200 delegats i delegades que es van apuntar als cursos d'introducció a la formació sindical, anomenats bàsics de formació, el 82% dels delegats i delegades van començar realment el curs, però només el 63% el van acabar. Cal destacar que 2 d'aquests cursos es van poder fer al territori a Vielha i a Sort, gràcies a la bona feina sindical dels responsables de la FSC, que es van ocupar de negociar amb els ajuntaments una aula per poder fer els cursos sense cap cost per a la nostra organització.

Quant a la resta de cursos:

Salut laboral: 3 cursos; dels prop de 70 delegats i delegades que van començar els cursos, el 67% no els van acabar.

Contractació: 2 cursos, 52 delegats i delegades apuntats, els van acabar el 55%.

Salari i nòmina: 2 cursos; 41 delegats i delegades i quadres sindicals apuntats, els van acabar el 60%.

Implantació sindical a l'empresa: 1 curs; 20 delegats i delegades apuntats, el van acabar el 70%.

Cal destacar, pel que fa a la formació de delegats i delegades, que la Federació de Construcció no ha format ni un sol delegat, i les federacions del Metall i Alimentació, des del 2014 fins ara, tampoc. Els delegats i delegades majoritàriament formats han estat per aquest ordre de la FSC, d'Ensenyament i de Sanitat.

Dels cursos dirigits a quadres sindicals, cal destacar 2 cursos:

Curs d'eleccions sindicals, dirigit als quadres del sindicat per treballar en la difusió sindical i el foment en l'afiliació. Hi van assistir 18 responsables federatius.

L'Escola d'Estiu al setembre del 2014 a Morillo de Tou, l'escola no es feia des del 2011 per falta de pressupost. L'objectiu de l'escola era treballar en equip, distribuir responsabilitats i consensuar i coordinar les diferents situacions que es poden derivar d'un conflicte. A l'escola, hi van assistir 30 quadres sindicals amb responsabilitats federatives i territorials.

Valoració final

- Part dels compromisos que vam adquirir fa uns anys, de realitzar els cursos bàsics i de salut laboral amb menor nombre d'hores, s'ha dut a terme. La finalitat no era cap altra que tots aquells delegats i delegades amb menor crèdit horari no tinguessin problemes d'assistència, i, com he dit al principi, pensem que no se n'ha ressentit la qualitat dels cursos, ja que així ho han manifestat els delegats i delegades quan els han acabat.

- En tots i cadascun dels cursos algun membre de l'estructura ha fet una presentació per aconseguir una major proximitat i coneixement del nostre sindicat, ja que molts delegats i delegades no estan afiliats.

- Un altre aspecte negatiu d'aquest període és que no s'ha realitzat ni un sol curs a Tàrrrega.

- Tampoc no s'ha controlat l'absentisme; la majoria dels delegats i delegades que deixen els cursos no en comenten el motiu, i les federacions, no en fan un seguiment. Això és preocupant si tenim en compte que, segons el que han manifestat els delegats i delegades, sobretot en els cursos de salut laboral, el grau d'incompliment de les normatives laborals en el si de les empreses ha estat més gran que fa uns anys.

6. SERVEI LINGÜÍSTIC

El primer que s'hauria de recordar és el canvi que va suposar a la nostra feina l'ERO del 2012. El Servei Lingüístic va quedar reduït a la meitat de personal i sense la figura de la coordinadora. A més les 3 persones que hi treballem, ho fem des de diferents llocs geogràfics. Aquest canvis han significat que la feina del Servei Lingüístic a Lleida no se centri a Lleida i es col·labori puntualment amb el servei central, sinó que totes les tasques estan mancomunades, es corregeix documentació d'arreu (USC, formació sindical, federacions, comunicació, secretaries...), es coordinen cursos d'arreu i les tasques de dinamització també es fan per a tot Catalunya.

Hem intentat, en aquest resum, ressaltar el que és més específic de Lleida.

6.1. Àrea de Dinamització

1. Redacció d'articles, un cada 3 mesos a la revista *lo Sindicat*, de difusió de les activitats del servei. Han sortit publicats 15 articles.

2. Organització de 6 tallers de comunicació i llengua l'objectiu dels quals és la millora de la comunicació externa dels delegats i delegades tenint en compte que aquesta comunicació és un element d'adaptació del sindicat al seu entorn i possibilita el màxim suport al treball sindical.

3. Elaboració, juntament amb el Servei Lingüístic, i difusió a Lleida, dels següents materials, elaborats durant aquests 4 anys:

- Tríptic "Eines i recursos"
- Tríptic "Llenguatge no sexista, guia d'ús"
- Fullet "Majúscules i minúscules"
- *Guia sindical de redacció de notícies*
- Dossier d'eleccions sindicals
- Dossier de salut laboral
- Col·laboració en l'elaboració dels recull de receptes de les mostres de *Cuines Obreres*
- Recull de les sessions de les VIII Jornades de Normalització Lingüística

4. Elaboració del "Full d'informació de llengua", que inclou un recull de pautes de redacció i d'aspectes bàsics d'ortografia i gramàtica, i difusió a tota l'estructura sindical, tècnica i administrativa, s'han elaborat i tramès 44 fulls. Edició de "La pregunta de la setmana", sobre qüestions lingüístiques.

5. Realització de sessions de presentació dels *Papers sindicals* i dels recursos i els serveis que faciliten l'ús de la llengua catalana per a l'actuació sindical en els cursos de formació bàsica per a delegats i delegades.

6. Difusió al sindicat del programa "Voluntariat per la llengua". La difusió s'ha fet cada any. Els voluntaris o aprenents que s'hi han apuntat han fet el seu voluntariat amb la col·laboració del CNL de Lleida.

7. Participació en espais unitaris i col·lectius per a la promoció de l'ús del català. Participació en la Coordinadora de Serveis Lingüístics de Lleida. Aquest 2016 estem preparant l'onzena edició dels Premis Llantina Digital i la desena edició de la Mòstra de Cinèma Occitan. Hi hem participat cada any, la participació es concreta en l'organització i la difusió d'ambdós esdeveniments i en la participació activa en l'acte de lliurament dels premis.

8. Des de l'any 2005, CCOO, forma part del Consell de Centre del Centre de Normalització Lingüística de Lleida com a representant de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.

9. Organització d'una taula rodona, el novembre del 2013, el tema de la qual va ser "Viure en català sense cap retallada" i va servir per debatre al voltant de la llengua catalana, partint de la base que normalitzar-ne el coneixement i l'ús és un dret de ciutadania.

10. Remodelació del web del Servei Lingüístic per millorar-lo i actualitzar-lo.

6.2. Àrea d'Assessorament

Revisió i traducció de textos: durant aquests anys s'han corregit i traduït, a Lleida, més de 1.500 pàgines (a tot Catalunya, el nombre de pàgines gira al voltant de les 4.000 anuals). La documentació amb la qual hem treballat és molt diversa: convenis, plataformes, pactes, actes, taules, revistes i documentació de l'activitat pròpia de les diferents secretaries, federacions i de l'estructura administrativa de la Unió.

A més destaquem:

- Intervenció en la documentació administrativa d'àmbit extern del Gabinet Tècnic Jurídic de Catalunya a Lleida.
- Correcció i/o traducció al català de manuals del formador o formadora i de l'alumnat per als cursos de formació contínua.
- Revisió del web de CCOO de Catalunya.
- Correcció diària de les notícies que generen totes les webs de CCOO de Catalunya, unes 3.000 anuals.

6.3. Àrea d'Ensenyament

Organització durant aquests 4 anys de 7 cursos de català, de diferents nivells, B, C i D, a Lleida. Han fet aquests cursos persones afiliades, treballadors i treballadores que gràcies al curs han tingut l'oportunitat d'atansar-se al sindicat i persones de l'estructura de la unió que han vist la necessitat de fer aquesta formació per continuar avançant en la seva autonomia i augment de la qualitat en el moment d'elaborar textos.

7. COMUNICACIÓ

Les tasques de l'Àrea de Comunicació durant aquests 4 anys han estat les següents:

1. Revista *lo Sindicat* digital

Es coordina, s'elabora, es corregeix i la revista s'envia a tota l'afiliació. Se'n fan 10 l'any, una cada mes, menys els mesos d'agost i desembre. La revista sol tenir entre 4 i 6 pàgines, hi ha seccions fixes: editorial —periodicitat mensual—, Targeta vermella, Apunt lila i apartat del Servei Lingüístic —periodicitat trimestral— i l'apartat de medi ambient —periodicitat bimestral. S'envia a tots els afiliats i afiliades que ho desitgen, i parla de les persones del sindicat a Lleida i de l'acció sindical de CCOO a les terres de Lleida.

Des de Comunicació s'envia també als anunciants que surten a la revista i als delegats i delegades no afiliats.

2. Web de CCOO de Lleida

L'any 2015 es va remodelar tot el web de Lleida, se li va canviar el format i molts dels continguts. Comunicació s'encarrega del seu manteniment i correcció i, a més, de penjar-hi les notícies que genera el sindicat, d'actualitzar l'agenda i el bàner de la pàgina d'inici.

3. A cada nova revista *Lluita obrera*, s'envien, després d'elaborar-los, entre 2 i 4 articles, depenent de l'espai que ens puguin reservar. Aquests articles són notícies que genera el territori i que són prou importants o diferents perquè siguin conegudes arreu.

4. Premsa

- Comunicats: se n'envien al voltant d'una cinquantena l'any. A més s'envien les notes de premsa que hagi elaborat alguna secció sindical o alguna organització. Comunicació s'encarrega d'elaborar-los, enviar-los a la premsa i difondre'ls a l'estructura de Lleida.
- Articles d'opinió: se n'envien uns 10 l'any de mitjana, són de diferents companys i companyes del sindicat. La majoria es publiquen.

5. Xarxes socials

El Facebook i el Twitter de CCOO de Lleida s'han consolidat durant aquests 4 anys. En aquest moment tenim uns 1.100 seguidors al Facebook i 1.500 al Twitter. La llista de persones del sindicat (responsables de la Unió, responsables federatius i delegats i delegades) a Lleida que tenen Twitter és d'unes 40, de les quals 16 són força actives i tenen un nombre considerable de seguidors.

Comunicació s'encarrega del manteniment i l'actualització de les dues plataformes i de l'elaboració dels materials (notícies, fotos, i piulades) que s'hi mostren.

6. *Butlletí de la Paeria*

Cada 2 mesos, es fa un article per a aquesta revista. Des de Comunicació es corregeix i s'envia l'article.

7. Lleida TV

Setmana sí, setmana no, 2 cops (el dimecres i el dissabte), passen el programa de CCOO. Són 12 programes l'any. Comunicació els demana a l'Oficina de Premsa de Barcelona i els fa arribar, juntament amb una petita ressenya del programa, a la televisió de Lleida.

8. Pàgina de publicitat del diari *Segre*: surt un cop al mes. Comunicació s'encarrega del seu manteniment, correcció i aplicació de canvis, quan cal.

9. Col·laboració en els actes, a Lleida, del 50è aniversari del sindicat.

A més:

- Assistència a les reunions de l'organització del Cicle de Cinema i Drets Humans, per organitzar el cicle. El cicle és anual, l'any passat el sindicat es va encarregar de la presentació i la conducció del debat d'una de les sessions. 2 cops aquests 4 anys hem dut una exposició, que s'ha pogut veure a l'Ateneu Popular de Ponent.
- Cada més quan rebem la cartellera amb els descomptes per a l'afiliació i en fem difusió a través del web, el Facebook i el Twitter.
- Difusió a l'estructura del sindicat a Lleida de les informacions que arriben de la secretaria de Cultura de CCOO de Catalunya.
- Difusió a l'afiliació del sindicat a Lleida de la publicitat que envia llerdent, cada 2 o 3 mesos.

8. SALUT LABORAL

La pèrdua de llocs de treball, les dificultats de trobar-ne si s'està a l'atur, la necessitat de mantenir el salari... pressionen davant de condicions de treball poc saludables o insegures i poden generar una situació de por de reivindicar millores de seguretat i salut. Però si la feina ens pren la salut o la vida ho haurem perdut tot. En els moments que vivim l'àmbit de la salut laboral i els drets que la llei ens atorga en aquesta matèria, s'han revelat com un instrument molt potent per fer front de manera col·lectiva a aquestes amenaces i agressions als centres de treball.

La política sindical en aquesta matèria ha d'estar coordinada amb tots els espais d'intervenció del sindicat, de manera que l'experiència sindical específica —allò individual— ha de servir per concretar estratègies i instruments generals —convertint-ho en col·lectiu—, que ens han de permetre transformar les condicions de treball i millorar-les amb la participació dels delegats i delegades i dels treballadors i treballadores de cada sector, empresa i lloc de treball.

Aquest període de treball hem aconseguit fer visible que la salut laboral és un veritable instrument d'acció sindical i d'organització a les empreses. Hem vist la importància de potenciar i poder acordar millores de les condicions de treball a partir de fer visible l'impacte que tenen aquestes condicions de treball sobre la salut. Abordar aquests reptes ha estat més fàcil quan hem avançat a partir d'una acció sindical de proximitat.

El treball sindical impulsat en salut laboral des de la unió ha significat:

1. Garantir l'assessorament sindical específic en salut laboral com a instrument d'organització a les empreses.

El suport tècnic sindical del gabinet Higia ha suposat una eina per a l'organització a les empreses, especialment per als delegats i delegades de prevenció, així com per a la resta d'estructura sindical amb la finalitat de:

- Oferir un assessorament tecnicosindical a delegats i delegades de prevenció i a altres membres de l'organització, amb l'objectiu de defensar millors condicions de treball i salut per als treballadors i treballadores a les empreses. Així, s'han realitzat prop de 800 assessoraments.
- Realitzar un acompanyament en l'acció sindical a les empreses: intervenció en les reunions de comitès de seguretat i salut i també amb la direcció de les empreses, així com amb altres agents preventius (serveis de prevenció, mútues, unitats de salut laboral...).
- Interlocució, acompanyament i seguiment davant l'Administració laboral i sanitària.

2. Informació i formació periòdica de salut laboral a delegats i delegades de prevenció.

S'han recollit experiències del conjunt de l'organització per facilitar la socialització i posada a disposició dels coneixements adquirits amb la nostra acció sindical en diferents formats així com en diferents mitjans de difusió.

S'han donat a conèixer algunes actuacions sindicals en salut laboral mitjançant la participació amb articles sobre salut laboral, medi ambient i mobilitat a la revista *lo Sindicat*, amb espais fixos: Targeta vermella (on s'hi han publicat 14 experiències), el Comptador de la sinistralitat (informació estadística d'accidentalitat laboral a les comarques lleidatanes), o el Medi t'interessa, com a seccions fixes en aquesta publicació.

També s'ha participat en la socialització d'experiències d'intervenció en salut laboral a la revista *Por Experiència* (butlletí de salut laboral de CCOO d'àmbit estatal), s'ha col·laborat amb ISTAS en la presentació de la nova versió del mètode d'avaluació i prevenció de riscos psicoso-

cial COPSOQ-ISTAS21, a la seu de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene (INSHT) de Madrid amb una experiència pràctica d'intervenció en riscos psicosocials que s'està duent a terme a les terres de Lleida.

I s'ha participat en 2 seminaris organitzats pel Centre de Seguretat i Salut de Lleida sobre la "La gestió dels accidents de trànsit a l'entorn laboral" i "Canvi d'actitud preventiva".

També s'ha actualitzat i revisat el *Dossier de salut laboral. Del manual de 'Papers sindicals'*, on s'inclouen els models de documents de més utilitat relatius a la salut laboral.

S'han fet enviaments d'informacions sindicals i socials relacionades amb l'àmbit d'aquesta àrea per correu electrònic i a través de la web, com poden ser les informacions relatives a la nova llei de mútues, la situació de l'activitat preventiva de la vigilància de la salut a les empreses catalanes segons els delegats i delegades de CCOO de Catalunya, etc., amb l'objectiu d'impulsar la força col·lectiva, potenciar la vinculació i la proximitat a l'organització dels delegats i delegades de prevenció i facilitar així la participació sindical.

3. La salut laboral ens mobilitza dins i fora de les empreses: 28 d'Abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball.

Hem de continuar organitzant i participant en actes de sensibilització i reivindicació de la salut laboral a les empreses, davant de la patronal, però també davant de la societat. En aquest sentit, s'ha institucionalitzat la celebració a Lleida del 28 d'Abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball, per convertir-lo en un aparador sobre el qual hem d'edificar una política de comunicació activa que ens permeti intervenir en les causes de la sinistralitat amb caràcter preventiu.

Per tant, és imprescindible que perseverem en el que hem fet en aquests darrers anys en aquesta matèria: organitzar-nos en l'intern per atendre les demandes de la nostra gent, i explicar-nos en l'extern per tal de fer aflorar la declaració dels danys derivats del treball i la visibilització de les malalties professionals i derivades del treball.

9. FUNDACIÓ PAU I SOLIDARITAT

La Fundació Pau i Solidaritat (FPS) és l'instrument de CCOO de Catalunya per fer cooperació internacional i sensibilitzar els treballadors i treballadores del nostre país.

Una de les activitats principals de la Fundació Pau i Solidaritat és l'execució de projectes de desenvolupament, a través de les subvencions que posen a disposició les diferents administracions públiques. En aquest mandat, hem centrat els projectes finançats des de les terres de Lleida, en accions relacionades amb el treball digne al Ma-

rroc —realitzat juntament amb Sindicalistes Solidaris de la UGT— i en projectes adreçats a la promoció i defensa a Guatemala, ambdós executats amb subvencions provinents de l'Ajuntament de Lleida. Més concretament, els projectes executats han estat:

Any	Projecte	País	Convocant	Import
2016	Promoció de la defensa dels drets humans laborals, socials i dels pobles indígenes a Guatemala (soci: Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco)	Guatemala	Ajuntament de Lleida	5.982 €
2015	Establiment dels mecanismes de promoció, protecció i defensa del treball digne a Guatemala - fase II (soci: Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco)	Guatemala	Ajuntament de Lleida	5.678 €
2014	Enfortiment dels mecanismes de promoció, protecció i defensa del treball digne a Guatemala - fase II (soci: Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco)	Guatemala	Ajuntament de Lleida	5.768 €
2014	Campanya pel Treball Digne al Marroc (Rabat) - FDT-UGTM	Marroc	Ajuntament de Lleida	11.780 €
2013	Campanya pel Treball Digne adreçada als joves líders sindicals i socials de les ciutats de Tànger i Tetuan - FDT-UGTM	Marroc	Ajuntament de Lleida	

Una altra de les vies d'activitat de la FPS és la de la sensibilització sobre qüestions com els drets laborals arreu del món, la dificultat per poder desenvolupar els drets sindicals, el comerç just, l'explotació laboral i la situació de la qüestió de gènere. En aquest sentit, fem difusió dels nostres treballs i projectes a través de la participació en fires i en l'organització d'exposicions itinerants. Durant aquest mandat, hem realitzat les següents activitats:

Data	Població	Activitat	Informació general de l'activitat
Octubre 2013	Lleida	Exposició	Mostra de l'exposició "Els objectius de desenvolupament del mil·lenni", editada per la Fundació Pau i Solidaritat, al vestíbul del Centre Cívic del Centre Històric de Lleida, entre el 14 i el 31 d'octubre, en el marc del programa d'actes del Solidàrium 2013.
Octubre 2013	Lleida	Paradeta	Muntatge d'una paradeta de material de la Fundació Pau i Solidaritat a la X Fira d'Entitats Solidàries de Lleida, en el marc dels actes del Solidàrium 2013.
Novembre 2013	Lleida	Exposició	Mostra de l'exposició "Els objectius de desenvolupament del mil·lenni", editada per la Fundació Pau i Solidaritat, al vestíbul del Centre Cívic Municipal de Balafà, de Lleida, entre el 8 de novembre i el 2 de desembre.
Desembre 2013	Lleida	Exposició	Mostra de l'exposició "Els objectius de desenvolupament del mil·lenni", editada per la Fundació Pau i Solidaritat, al vestíbul del Centre Cívic Municipal del Secà de Sant Pere, entre el 2 i el 31 de desembre.
Gener 2014	Lleida	Exposició	Estada de l'exposició itinerant "Els objectius del mil·lenni", editada per la FPS, al Centre Cívic Raïmat de Lleida, entre els dies 7 i 31 de gener.

Data	Població	Activitat	Informació general de l'activitat
Gener 2014	Cervera	Exposició	Estada de l'exposició "Una altra infància en aquest món", editada en el marc del projecte INTERACTUEM de la FPS, la FPS-PV i la FPS-EUS, entre els dies 13 de gener i 22 de maig, a l'Escola Jaume Balmes de Cervera (Lleida).
Gener 2014	Vinaixa	Exposició	Estada de l'exposició "Una altra infància en aquest món", editada en el marc del projecte INTERACTUEM de la FPS, la FPS-PV i la FPS-EUS, entre els dies 13 de gener i 22 de maig, a l'Escola Sant Bonifaci, de Vinaixa (Lleida).
Gener 2014	Lleida	Exposició	Estada de l'exposició itinerant "Els objectius del mil·lenni", editada per la FPS, al Centre Cívic Mariola de Lleida, entre els dies 31 de gener i 28 de febrer.
Febrer 2014	Lleida	Exposició	Estada de l'exposició itinerant "Els objectius del mil·lenni", editada per la FPS, al Centre Cívic Magraners de Lleida, entre els dies 28 de febrer i 31 de març.
Juliol 2014	Lleida	Exposició	Estada de l'exposició "Volem treball digne! Una reflexió sobre què és el treball digne i com lluitar per aconseguir-lo", editada per Sindicalistes Solidaris UGT de Catalunya, a l'Hospital Santa Maria de Lleida, entre els dies 9 de juliol i 29 d'agost. L'estada va ser organitzada conjuntament per Sindicalistes Solidaris UGT de Catalunya i la Fundació Pau i Solidaritat CCOO de Catalunya.
Octubre 2014	Lleida	Paradeta	Instal·lació d'una paradeta amb materials informatius de la FPS a la fira Solidàrium, XIII Mostra al Carrer d'Informació i Documentació per al Desenvolupament, dintre de la XI Fira d'Entitats Solidàries de Lleida, que va tenir lloc entre la plaça de la Paeria i la plaça de Sant Joan de la ciutat.
Novembre 2014	Lleida	Exposició	Estada de l'exposició itinerant "Treballadores del món, avancem cap a la igualtat de gènere", editada per la FPS, a l'Ateneu Popular de Ponent, dins de l'11a edició del Cicle Cinema i Drets Humans, entre els dies 4 i 13 de novembre.
Novembre 2014	Lleida	Projecció vídeo i xerrada	Projecció del vídeo "Treballadores: històries de lluita arreu del món per la igualtat de gènere en el treball", editat per la FPS, a la Sala de Juntes del Rectorat de la Universitat de Lleida. A continuació de la projecció va tenir lloc una intervenció a càrrec de la ponent Ana M. Romero, professora titular de dret del treball i la Seguretat Social i directora del Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones de la Universitat de Lleida.
Juliol 2015	Lleida	Cicle de cinema i exposició	Coorganització de la 10a edició del "Cinemón. Cicle de cinema solidari al carrer", juntament amb l'entitat Justícia i Pau i la Regidoria de Drets Civils, Cooperació i Igualtat de l'Ajuntament de Lleida. El cicle de cinema va estar dedicat a la temàtica: dignitat i drets laborals. L'aportació de la FPS va consistir en l'estada de l'exposició "Treballadores del Món. Històries de lluita arreu del món per la igualtat de gènere en el treball", editada per la entitat. L'exposició va ser muntada a l'av. Blondel, darrere de l'IEI, entre els dies 15 i 21 de juliol.
Juliol 2015	Lleida	Difusió de materials	Muntatge de paradeta per difondre materials impresos i audiovisuals de la FPS a l'av. Blondel de Lleida, darrere de l'IEI, coincidint amb la celebració del cicle de cinema "Cinemón. Cicle de cinema solidari al carrer", organitzat per l'Ajuntament de Lleida juntament amb altres entitats i la FPS.

Per finalitzar, cal fer esment que som una entitat integrada en la Coordinadora d'ONGD i Altres Moviments Solidaris de Lleida, i participem i col·laborem amb les activitats de la coordinadora i mantenim relació amb bona part de les entitats que la conformen.

10. CITE LLEIDA

El Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers (CITE) és una associació promoguda per CC OO de Catalunya que dona assessorament en matèria d'estrangeria, mobilitat internacional i sobre drets socials i laborals de les persones immigrades. Per realitzar aquesta tasca, el CITE compta amb el suport de diferents administracions de tots els nivells i altres entitats.

Des de la xarxa d'oficines del CITE, s'ofereix, de manera gratuïta:

- Assessorament i orientació sobre la llei d'estrangeria.
- Tramitació de permisos de treball, de residència, de reagrupament familiar...
- Informació sobre el procediment d'accés a la nacionalitat.
- Informació sobre primera acollida i coneixement de l'entorn.
- Assessorament sobre mobilitat internacional de treballadors.
- Formació i sensibilització en temes vinculats al fet migratori.

A les terres de Lleida, el CITE disposa d'oficines d'assessorament a les poblacions de Lleida i Tàrraga, i manté un servei d'assessorament al personal tècnic del Consell Comarcal de la Segarra i els municipis de la comarca.

Les activitats que realitzem, a banda de les d'assessorament de les persones immigrades i al personal tècnic que les atén, inclouen la impartició de xerrades i formació sobre qüestions com la legislació d'estrangeria, l'adquisició de la nacionalitat espanyola, la mobilitat laboral dins la Unió europea i aspectes com el treball dels prejudicis contra la xenofòbia i el racisme. Facilitem també suport a l'estructura del sindicat en totes aquelles qüestions relacionades amb la immigració i l'activitat sindical.

Durant el present mandat, el CITE ha realitzat 2.166 visites a persones de 48 nacionalitats diferents. Els principals temes de consulta han estat:

- L'adquisició de la nacionalitat espanyola.
- L'accés a les targetes de residència de persones familiars de ciutadans de la Unió Europea.
- Els reagrupaments familiars.
- Les renovacions de les autoritzacions de residència i treball.
- Els tràmits d'arrelament perquè persones en situació administrativa irregular puguin accedir a una autorització de residència.

La nostra activitat d'aquests anys ha estat un reflex del fort impacte que ha tingut la crisi en la població estrangera i de com l'actual recuperació econòmica —que no pas social— s'està produint. S'estan eixamplant encara més les condicions de precarietat laboral, de sempre molt presents en el col·lectiu de les persones immigrades.

Hem vist també que són moltes les persones i famílies que van arribar de l'estranger a les terres de Lleida, i que han escollit fer d'aquesta casa seva. Els processos d'adquisició de la nacionalitat espanyola són actualment el principal motiu de consulta en l'assessorament.

També, hem viscut en el nostre dia a dia les dificultats econòmiques que pateixen moltes d'aquestes persones, les dificultats per renovar les autoritzacions de residència per manca de temps de cotització, les dificultats per reagrupar els éssers estimats i poder viure en família, els problemes per aconseguir un contracte d'un any de durada per assolir l'anelhada autorització de residència i treball que manté encara a dia d'avui, moltes persones vivint en la clandestinitat administrativa. I podem constatar que els fluxos migratoris no s'aturen. Hi ha centenars de milers de persones que travessen l'Àfrica, Àsia i bona part d'Europa —moltes moren en el Mediterrani— a la cerca d'un futur millor, fugint tant dels conflictes armats com de les condicions econòmiques que les mantenen en misèria. Algunes arriben a casa nostra.

En tot això, el CITE continua sent un instrument útil per fer efectius els drets laborals, socials i de ciutadania de les persones immigrades, i un instrument al servei del sindicat per fer extensiva l'acció sindical.

Les activitats portades a terme durant aquest mandat, a banda de les d'assessorament, han estat:

1. Xerrades i formació:

- Xerrada a Cervera sobre les dades de la memòria de l'any 2012 del CITE i les novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra, el dia 8 de febrer del 2013.
- Xerrada a CC OO de Lleida sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel CITE, el dia 6 de juny del 2013.
- Xerrada a CC OO de Tàrraga sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel CITE, el dia 12 de juny del 2013.
- Xerrada a Solsona sobre la mobilitat laboral a Europa, organitzada pel Consell Comarcal del Solsonès, el dia 4 d'octubre del 2013.
- Participació en la formació del Programa de formació integral TE-CLAS, organitzada per l'Ajuntament de Tàrraga, l'any 2013.
- Formació en matèria d'estrangeria a un grup de persones de diferents comunitats estrangeres de l'Urgell i la Segarra, impartida al local de CC OO a Tàrraga, d'abril a juliol del 2013.
- Xerrada a Cervera sobre la mobilitat laboral a Europa, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 22 de gener del 2014.
- Xerrada a Guissona sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 29 de gener del 2014.
- Xerrada a Lleida sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel CITE, el dia 13 de juny del 2014.
- Participació com a ponent en la Jornada sobre Mobilitat Europea, realitzada a Lleida i organitzada per la Direcció General

d'Immigració de la Generalitat de Catalunya, el dia 28 de novembre del 2014.

- Xerrada a Cervera sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 13 de desembre del 2014.
- Xerrada a Guissona sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 24 de gener del 2015.
- Xerrada a Lleida sobre novetats en matèria d'estrangeria, organitzada pel CITE, el dia 12 de abril del 2015.
- Participació en les jornades Second European Conference of Trade Union Services for Migrants, celebrada a Brussel·les, els dies 15 i 16 del juny del 2015.
- Participació en el taller sobre matrimonis forçats, una nova forma de tràfic d'éssers humans a Europa, a Lleida, el dia 5 d'octubre del 2015, organitzat per la Direcció General d'Immigració de la Generalitat de Catalunya.
- Participació com a ponent en la Jornada sobre Mobilitat Europea, realitzada a León i Valladolid i organitzada per CCOO de Castilla y León, la Universitat de León i la Universitat de Valladolid, els dies 4 i 5 de novembre del 2015.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal del Pla d'Urgell, a Torregrossa, de 15 hores de durada, del dia 12 al dia 25 de novembre del 2015.
- Xerrada a Cervera sobre l'adquisició de la nacionalitat espanyola per residència, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 19 de desembre del 2015.
- Xerrada a Guissona sobre l'adquisició de la nacionalitat espanyola per residència, organitzada pel Consell Comarcal de la Segarra i el CITE, el dia 19 de desembre del 2015.
- Participació com a ponent en la presentació del llibre *Africans en la cruïlla*, de Ramon Julià, editat per la Universitat de Lleida, el dia 9 de desembre del 2015.
- Impartició d'una classe sobre la tasca del CITE en l'assignatura treball social comunitari, del grau de treball social de la Universitat de Lleida, el dia 10 de desembre del 2015.
- Participació en l'elaboració de la proposta de gestió integral per a l'atenció a les persones temporeres de l'Ajuntament de Lleida, durant l'any 2016.
- Xerrada a l'empresa Actel sobre els canvis en la legislació per a l'obtenció de la nacionalitat espanyola, a Tèrmens (Lleida), el dia 3 de febrer del 2016.
- Xerrada a la Facultat de Dret, Economia i Turisme de la Universitat de Lleida sobre mobilitat laboral europea, el dia 5 de febrer del 2016.
- Participació en les tertúlies CEL del dia 7 d'abril del 2016, a Lleida.
- Sessió de formació al personal tècnic de serveis socials del Consell Comarcal de la Segarra, a Cervera, el dia 25 de maig del 2016.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal de la Segarra i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya,

a Guissona, de 15 hores de durada, del dia 2 al dia 17 de novembre del 2016.

- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal de la Segarra i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, a Cervera, de 15 hores de durada, del dia 21 de novembre al dia 19 de desembre del 2016.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal de l'Urgell i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, a Tàrraga, de 15 hores de durada, del dia 21 de novembre al dia 19 de desembre del 2016.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal del Pla d'Urgell i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, a Linyola, de 15 hores de durada, del dia 23 de novembre al dia 21 de desembre del 2016.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal del Pla d'Urgell i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, a Mollerussa, de 15 hores de durada, del dia 23 de novembre al dia 21 de desembre del 2016.
- Impartició del mòdul B de la llei d'acollida a Catalunya, al curs organitzat pel Consell Comarcal de l'Urgell i la Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya, a Tàrraga, de 15 hores de durada, del dia 6 de febrer al dia 6 de març del 2017.

2. Fires

- Participació dins l'estand de CCOO en les diferents edicions de la Fira de Formació Professional i Treball, celebrades a Lleida.
- Participació en la Fira Solidàrium, celebrada a Lleida fins a l'any 2015.
- Participació en el Cicle de Cinema Solidari Cinemón de Lleida, organitzat per l'Ajuntament de Lleida, Justícia i Pau i la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO, celebrat a Lleida del 17 al 19 de juliol del 2015.

3. Xarxa

- Participació en el Pla d'inclusió social de la Segarra.
- Participació del Grup d'Immigració de l'Ajuntament de Tàrraga.
- Col·laboració i coordinació amb el Consell Comarcal de la Segarra, el Consell Comarcal del Pla d'Urgell, l'Ajuntament de Lleida, l'Ajuntament de Tàrraga, l'Oficina d'Estrangers de la Subdelegació del Govern a Lleida, el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i la Direcció General d'Immigració de la Generalitat de Catalunya a Lleida.
- Suport tècnic al Sindicat Agroalimentari de CCOO, en el transcurs de la campanya agrícola que es desenvolupa a les terres de Lleida i participació en l'estudi sobre les campanyes agrícoles promogut per la Universitat de Lleida.

- Participació en l'elaboració de la proposta de gestió integral per a l'atenció a les persones temporeres de l'Ajuntament de Lleida, durant l'any 2016.
- Cobertura d'assessorament a entitats socials de les terres de Lleida, com l'Associació Jericó (que gestiona l'alberg de transeünts) i la Fundació Jaume Rubió i Rubió (Càritas). També assessorament a entitats de persones immigrades, com l'Associació de Senegalesos de Lleida i Província i l'Associació Bolívia Pluricultural.

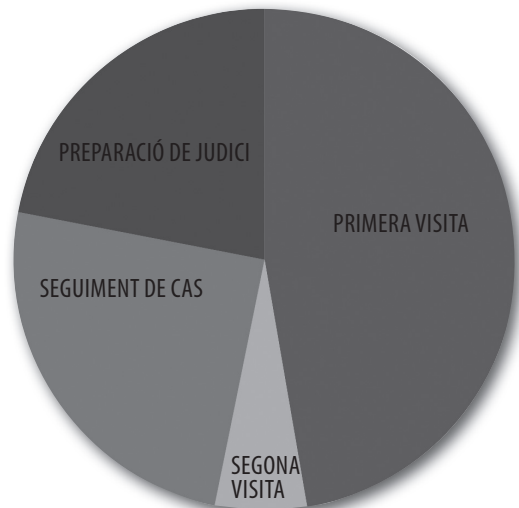
El sindicat continua essent el punt de referència de la província per realitzar consultes d'àmbit laboral, i això queda acreditat en les més de 2.000 consultes realitzades en aquests darrers 4 anys, de les quals més de la meitat han estat primeres visites informatives.

11. GABINET TÈCNIC JURÍDIC

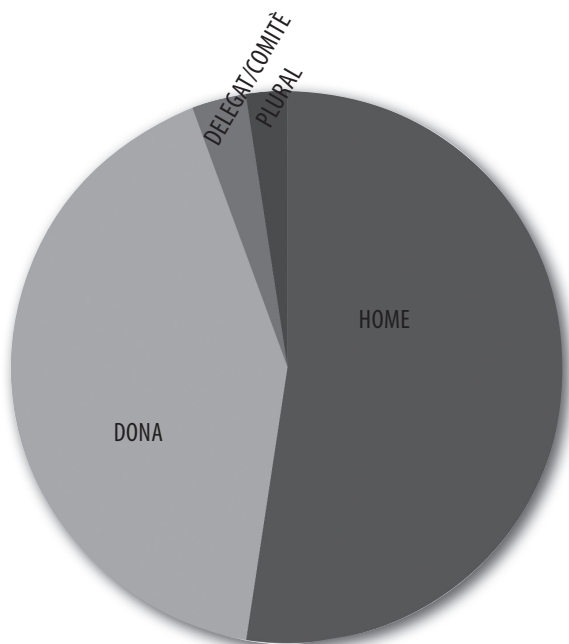
11.1. Consultes

Durant aquest període s'han realitzat un total de 2.273 consultes, és a dir, hi ha hagut un augment del 13% respecte del quadrienni anterior, la qual cosa significa que la gent confia en el sindicat, que el veuen com un punt de referència al qual poden acudir i on se'ls donarà consell.

Tot i això, l'assistència al Gabinet Jurídic continua essent realitzada majoritàriament per homes, en més d'un 52% de les visites realitzades.

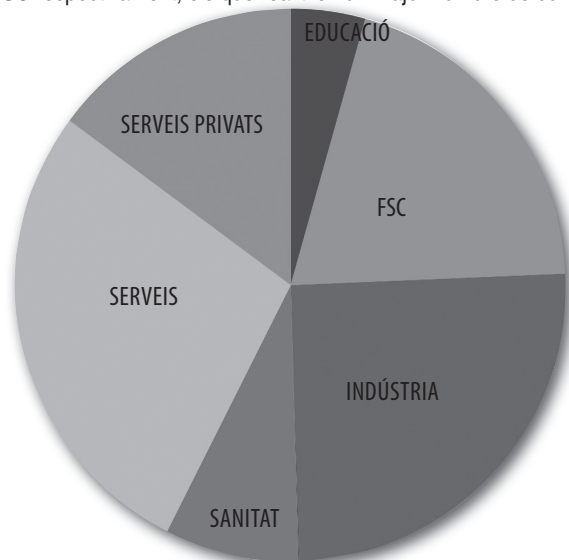


primera visita	1.075
segona visita	134
seguiment de cas	565
preparació de judici	499



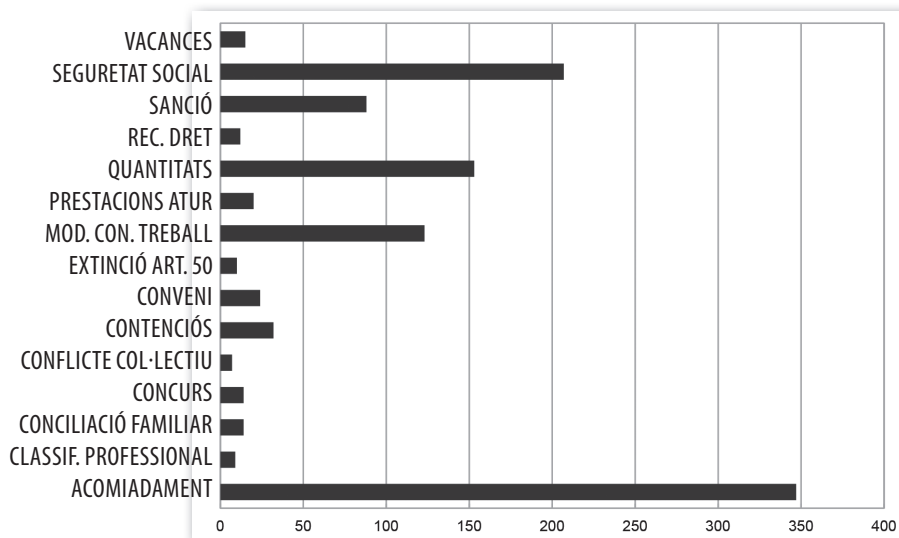
home	1.191
dona	955
delegat/comitè	72
plural	55
gènere	2.273

Ara bé, el canvi s'ha produït en el sector que realitza les consultes. Des de l'inici de la crisi, el sector dominant era el de la construcció, però això ha canviat i avui en dia és el sector serveis seguit d'indústria i la FSC respectivament, els que realitzen un major nombre de consultes.



educació	99
FSC	454
indústria	572
pensionistes i jubilats	1
sanitat	179
serveis	631
serveis privats	337

D'aquestes 2.273 consultes realitzades, gairebé la meitat (1.075) han estat una primera visita, per tant, si fem atenció a les que han estat primera visita obtenim els següents resultats quant a la matèria de la reclamació que s'ha de realitzar:



acomiadament	347
classificació professional	9
conciliació familiar	14
concurso	14
conflicte col·lectiu	7
contenciós	32
conveni	24
extinció art. 50	10
mod. cond. treball	123
prestacions atur	20
quantitats	153
rec. dret	12
sanció	88
seguretat social	207
vacances	15

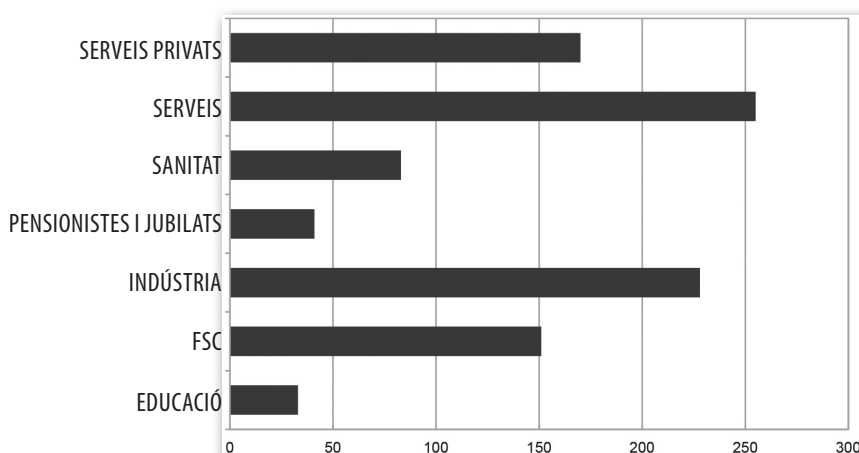
Per altra banda, d'aquestes primeres visites, podem observar com més d'un 80% han estat realitzades per persones vinculades a aquest sindicat.

RELACIÓ SINDICAT	1.075
sí	891
no	184

11.2. Expedients

El nombre d'expedients tramitats durant aquest any ha disminuït lleugerament respecte als tramitats en el quadrienni anterior, i més tenint en compte que la voràgine de la crisi es va produir durant els anys 2009-2011. Durant aquests 4 anys hem pogut mantenir-nos en un nivell força elevat, hem iniciat una mitjana de 240 expedients anuals, i tenim en l'actualitat uns 600 expedients en curs.

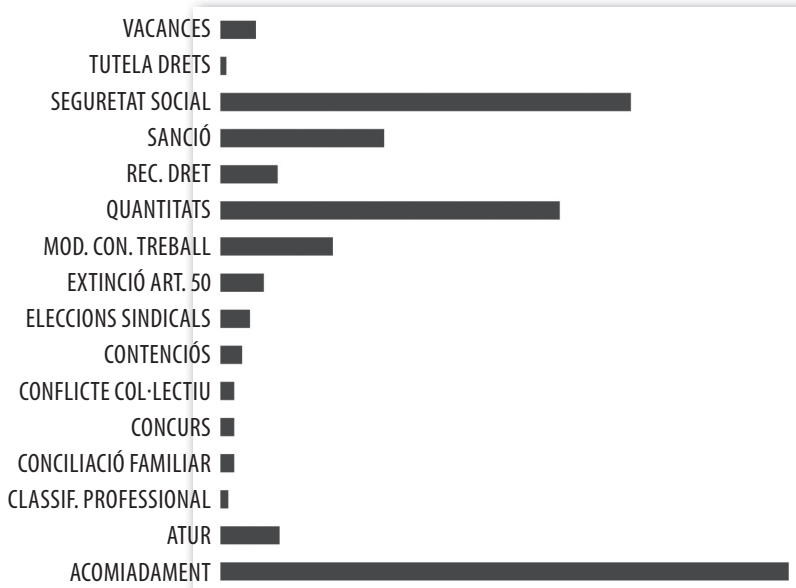
Tal com hem comentat anteriorment, els sectors que encapçalen les reclamacions són el sector serveis i indústria, amb més de 200 expedients cadascun iniciats durant aquests 4 anys, en detriment del sector de la construcció.



EXPEDIENTS PER RAMS	
educació	33
FSC	151
indústria	228
pensionistes i jubilats	41
sanitat	83
serveis	255
serveis privats	170
TOTAL	961

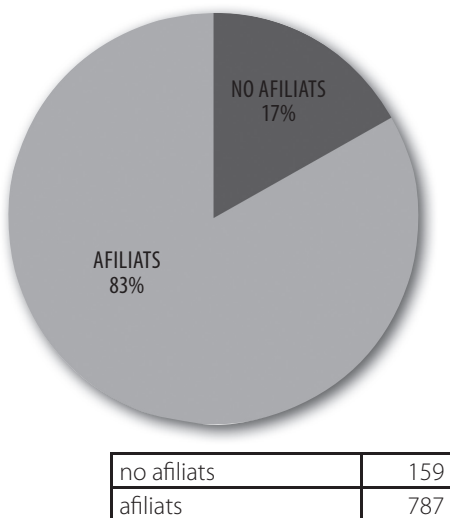
Pel que fa referència al motiu de la reclamació a realitzar, els acomiadaments continuen al capdavant amb gairebé 300 expedients, seguits de les reclamacions en matèria de Seguretat Social.

Aquí hem pogut observar com les reclamacions de quantitats han baixat una posició cedint el segon lloc als afers seguits a la Seguretat Social.



acomiadament	288
atur	30
classificació professional	4
conciliació familiar	7
concur	7
conflicte col·lectiu	7
contenciós	11
eleccions sindicals	15
extinció art. 50	22
mod. cond. treball	57
quantitats	172
rec. dret	29
sanció	83
seguretat social	208
tutela drets	3
vacances	18
TOTAL	961

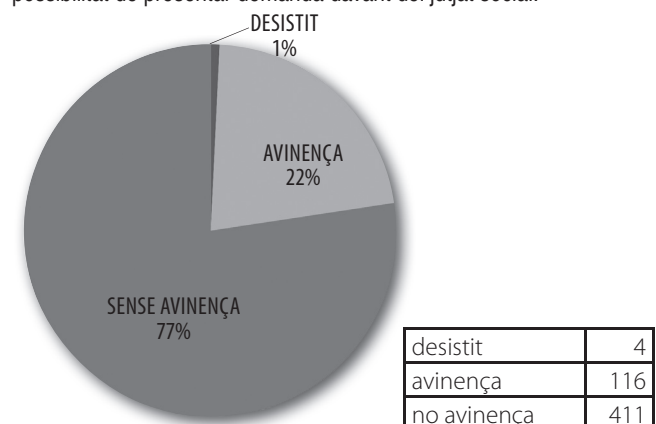
El que realment crida l'atenció és la fidelitat dels nostres afiliats. Ho podem veure clarament quan ens escullen per portar un expedient, ja que de la totalitat dels expedients iniciats, gairebé 1.000, més de 780 han estat tramitats per persones afiliades al sindicat, la qual cosa ens mostra que la nostra gent sempre hi serà.



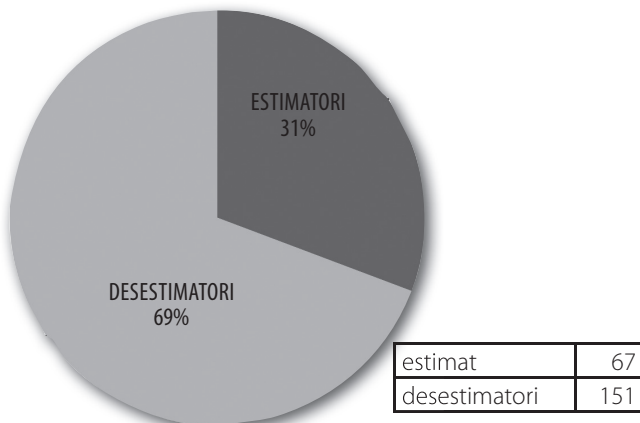
11.3. Dades tècniques

El nostre Gabinet Jurídic destaca per l'elevat nombre de reclamacions que interposa al llarg d'un any, amb més de 130 conciliacions interposades al Departament de Treball, a l'any, així com més de 125 judicis en el mateix període, amb uns resultats plenament satisfactoris.

Amb més de 500 conciliacions tramitades davant el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, dels quals una cinquena part han estat conciliats i s'ha obtingut la satisfacció en un breu període de temps del nostre usuari. Els restants, com que són sense avinença donen la possibilitat de presentar demanda davant del jutjat social.

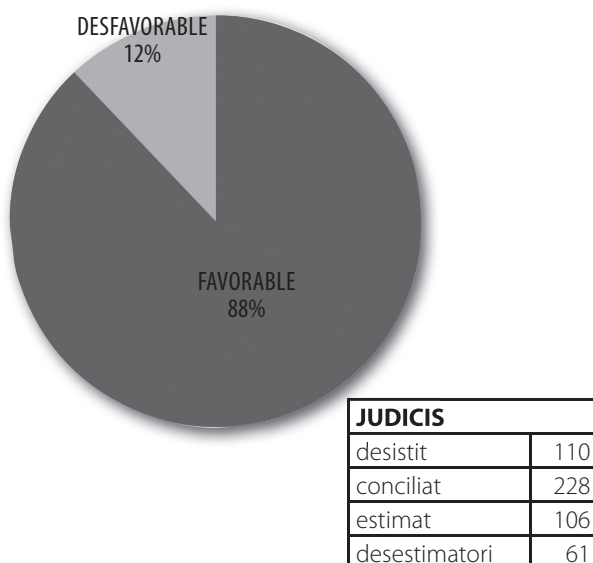


El mateix passa amb les al·legacions i les reclamacions prèvies, que es plantegen contra entitats públiques. Si aquesta reclamació resulta estimatoria el nostre usuari surt plenament satisfet dels serveis rebuts i de la rapidesa, ja que, en un mes, el tema està resolt. Ara bé, si la reclamació prèvia resulta desestimatoria, caldrà interposar la demanda davant del jutjat social.



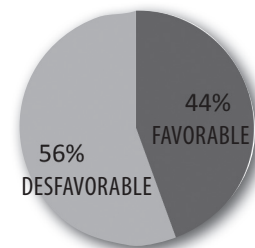
Un cop superades aquestes fases inicials, i en el supòsit que no hi hagi hagut avenença en el cas de les conciliacions o bé no hagin estat estimades les al·legacions o les reclamacions prèvies, interposarem, sempre amb l'autorització del nostre usuari, la pertinent demanda davant el jutjat social.

En aquests darrers 4 anys el balanç que fem dels expedients judicials és realment molt favorable per als usuaris assistits per nosaltres, hem obtingut els següents resultats:



També cal mencionar que aquest Gabinet està seguint més d'una quinzena de concursos de creditors, dels quals 9 s'han iniciat en aquest darrer mandat.

Quan s'obté una sentència desestimatoria, qualsevol de les dues parts pot interposar un recurs de suplicació, que hauria de ser impugnat per l'altra part i així d'aquesta manera poder vetllar pels interessos dels nostres usuaris. En aquest sentit, hem interposat-impugnat els següents recursos de suplicació:



Recurs de suplicació	estimatori	1
	desestimatori	12
Impugnació recurs de suplicació	estimatori	3
	desestimatori	11

D'altra banda s'han tramitat un total de 62 execucions contra empreses que han incomplert ja sigui la conciliació judicial entre les parts o bé la sentència interposada. Execucions de les quals s'han tramitat 56 expedients davant el Fons de Garantia Salarial (FOGASA).

Queden pendents de resolució d'aquests darrers 4 anys més de 70 expedients pels següents motius:

pendent judici	56
pendent TSJC	7
pendent TS	5
pendent INSS	2
pendent demanda	2

12. ÀREA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Des de l'Àrea d'Igualtat de Gènere de CCOO de les Terres de Lleida, vam pensar que calia donar un impuls a la implicació i a la participació de l'actiu sindical en els temes que fan referència a la igualtat entre dones i homes. Per aquest motiu, vam veure necessari, l'any 2013, crear el grup de treball de la dona. Aquest grup coordinat per la responsable de l'àrea, és mixt i amb una composició diversa. La periodicitat de les reunions ha estat variable. S'ha intentat fer una reunió al trimestre, tot i que molts cops, les reunions han estat més assídues.

La premissa per participar-hi va ser tenir-ne moltes ganes i que hi hagués, almenys, un persona, com a mínim, que representés cada federació (tinguessin responsabilitats sindicals o no). L'objectiu principal ha estat que les persones procedents de les diverses federacions fessin extensiva, com una taca d'oli, tota la informació tractada i debatuda als grups de treball. Si bé és cert que hi ha hagut algunes federacions menys participatives, altres, en canvi, cada cop han augmentat la seva implicació.

Durant aquest període de temps, hem pogut constatar l'interès creixent per temes que afecten la igualtat. En el grup, s'han anat explicant totes les accions i activitats que com a Àrea d'Igualtat de Gènere estàvem duent a terme. Ha estat una plataforma per compartir informació sobre cursos, tallers, xerrades, etc. També s'ha debatut la manera d'organitzar i de dotar de contingut actes com la commemoració del 8 de Març o el 25 de Novembre, entre d'altres.

D'altra banda, però, el grup també ha servit per detectar necessitats formatives, a les quals s'ha intentat donar resposta duent a terme diversos tallers: 2 tallers sobre implantació de plans d'igualtat a les empreses i un taller sobre protocol per a la prevenció i l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

L'Àrea d'Igualtat de Gènere de CCOO de les Terres de Lleida és l'encarregada de redactar cada trimestre l'Apunt Lila de la revista *lo Sindicat*. També fa 3 anys que participem en l'organització de la campanya de sensibilització contra la violència masclista amb l'Ajuntament de Tàrrrega, "Digues prou, no estàs sola". El que pretenem amb aquesta campanya és augmentar el coneixement sobre el que suposa la violència de gènere per a les dones, desmuntant tòpics, i donar eines per enfortir estratègies personals davant la violència de gènere.

De la mateixa manera, hem intentat que l'exposició itinerant "Davant la violència masclista a l'empresa: informa't, assessora't, actua't" de CCOO Catalunya, fos present en espais sensibles i/o de molta afluència: CAP de Tàrrrega, CAP 1r de Maig a Lleida, Biblioteca Pública de Lleida i UdL.

Pel que fa a l'Ajuntament de Lleida, participem a tots els plens del Consell Municipal de la Dona de la Paeria, en la Comissió de Treball Sexual, i aquest 2016 hem participat en l'elaboració del III Pla municipal de polítiques d'igualtat de gènere a Lleida 2017-2021. L'Ajuntament també compta amb nosaltres anualment per formar part del jurat de la beca de recerca Cristina de Pizán.

Des de l'any 2015, CCOO de Catalunya i, en conseqüència, CCOO Lleida, ha posat en marxa el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones en l'àmbit laboral (SIAD laboral), un servei especialitzat que ofereix assessorament en temes de discriminació per raó de sexe o gènere, condicions de treball, drets laborals i prestacions de la Seguretat Social i violència masclista a la feina. Ens trobem, però, que, de vegades, arriben a nosaltres dones amb altres circumstàncies personals i familiars que no fan possible l'atenció com a SIAD però sí que les derivem al Casal de la Dona de l'Ajuntament de Lleida.

L'Àrea d'Igualtat de Gènere de CCOO de les Terres de Lleida ha estat sempre coordinada amb la Secretaria de la Dona i Cohesió Social de la CONC. Hem assistit als plens, a cursos sobre plans d'igualtat, als comitès de dones i a les escoles d'estiu que s'han fet cada any. Hem participat en la redacció d'algun article per a la revista *Treballadora* i hem servit de plataforma per traspasar tota mena d'informació que ens arriba. La coordinació és essencial, perquè d'aquesta manera podem oferir el millor assessorament a la RLT sobre plans d'igualtat.

Hem participat cada cop que ens ho han demanat des d'altres institucions i/o associacions, com per exemple a les jornades anuals que el Centre Dolors Piera de la UdL du a terme per sensibilitzar sobre la igualtat retributiva i sobre la situació laboral de les dones, així com també amb l'associació lleidatana pro lactància materna ALLETA, oferint una xerrada informativa de quins drets tenen les dones quan es té una criatura. També se'ns va convidar a participar en la jornada de salut laboral en l'àmbit dels discapacitats organitzada per CCOO de Lleida.

Durant aquests darrers anys, hem format part de reivindicacions socials, accions i participació. Si n'hem de destacar alguna seria: les successives rodes d'homes en col·laboració amb Homes Igualitaris, accions de suport a la Marea Lila de Lleida, assistència a la fira Solidàrium, al Cinemón, a les reunions per parlar de la reforma horària, el Pacte social per la Ciutadania, etc.

Del grup de treball de la dona va sorgir la idea de tornar a fer més participatius i reivindicatius actes que en els últims anys eren més passius. D'aquesta manera hem centrat els actes de dies com el 8 de Març, el 25 de Novembre o el 17 de maig, en accions-performance, on fem sortir al carrer de forma més directa i conscient els delegats i delegades de CCOO de Lleida.

13. FINANCES

En aquesta taula podem veure que el 2012 devíem a la CONC prop de 300.000 € i que durant aquest mandat hem revertit aquesta situació fins al punt que ara, no només no els devem diners sinó que en som prestataris. No havia passat mai.

Extracte del compte de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida / fons federal de finançament	
2012	-283.810
2013	-165.506
2014	-61.234
2015	0
2016	50.000

Amb aquest informe creiem que queda demostrat l'enorme volum de feina que desenvolupa aquesta organització. Treballem molt, però ho fem de manera desorganitzada, sovint reaccionant a estímuls externs, ja sigui d'empreses i/o d'administracions. Ens costa molt més fer-ho de manera ordenada i coordinada i a partir de plantejaments proactius. Res, però, que no pugui ser resolt basant-nos en els valors clàssics de CCOO: solidaritat, disciplina i entusiasme per la feina, coses que sens dubte recuperarem en el proper mandat.

Visca CCOO!

PLA D'ACCIÓ

del 8è Congrés de CCOO de les Terres de Lleida

FEM UNIÓ, FEM CCOO!

- 1) **1. INTRODUCCIÓ**
- 2) Aquest document estableix el conjunt de propostes polítiques i de treball per als propers quatre anys.
- 3) Els documents congressuals han de servir per fer un balanç del que s'ha fet des del congrés anterior, per dotar-nos de la política que cal seguir en els anys següents i, al mateix temps, replantejar-nos les qüestions organitzatives a partir de la nostra realitat, perquè no podem conformar-nos amb el fet que les decisions del congrés es reflecteixin en els documents si a continuació no es compleixen, bé per falta de voluntat o de mitjans humans, orgànics, etc.
- 4) En aquest sentit, cal fer palès que: [...] "la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, en virtut dels acords organitzatius aprovats i sancionats als òrgans de direcció intercomarcals i confederals, decideix apostar pel treball sindical a través d'àrees de treball transversals" (Normes de l'11è Congrés de la CS de la CONC. Núm. 24. Transitòries. Segona).
- 5) La **distribució** de les àrees és la següent:
 - 6) • Serveis: Serveis + FSP + Construcció i Fusta
 - 7) • Indústria: Indústria
 - 8) • Serveis Públics: FSC + Educació + Sanitat
- 9) Les **funcions** principals de les àrees són:
 - 10) • Oferir la millor atenció possible a l'afiliació i als delegats i delegades.
 - 11) • Coordinar i impulsar l'acció sindical.
- 12) La **metodologia** de treball serà la participació activa de l'actiu sindical combinada amb el coneixement i l'especialització de la realitat actual, els espais de coordinació, col·laboració i assignació de tasques i l'assoliment d'objectius, que establirà cada àrea per consens en el seu pla de treball.
- 13) També, el document de Pla d'acció de la CONC concreta que: [...] "la Unió de Lleida s'organitzarà en àrees de treball estructurades en la direcció de la unió amb la participació de tots els sectors articulats en les diferents federacions. Aquests sectors es coordinaran amb les respectives federacions en tots els aspectes de l'acció sindical que garanteixen una política sindical sectorial més enllà del territori."
- 14) Algunes de les característiques més concretes per al període 2017-2021 són:
 - 15) • Àrees de treball transversals.
 - 16) • Nou local sindical amb diferències significatives respecte de la manera física i estètica de treballar que teníem fins ara.
 - 17) • Voluntat de fer visible l'aposta per la feminització del sindicat i de la societat.
 - 18) • Doble vinculació afiliativa dels pensionistes i jubilats a la Federació de Pensionistes i Jubilats i a la federació d'origen. El Sindicat de Pensionistes i Jubilats de CCOO de les Terres de Lleida, malgrat no estar en cap de les tres àrees, pot col·laborar en el necessari treball reivindicatiu de la qualitat de vida de la gent gran, del desplegament de la Llei de dependència i de la defensa del sistema públic de pensions.
 - 19) • Importància d'afavorir la participació del jovent. Si la unió ha d'intentar ser una eina de construcció d'un futur millor, serà més útil com més llarg sigui el futur de la seva afiliació i caldrà cercar la implantació de mecanismes que promoguin el necessari relleu de les persones en les responsabilitats sindicals.
- 20) Serà necessari, doncs, dins de CCOO de les Terres de Lleida, encaixar la nova realitat organitzativa interna —àrees i local nou— amb el nostre extern —sindical i sociopolític— i, per fer-ho, és necessari desenvolupar el Pla d'acció de la Unió de Lleida.

21) 2. PLA D'ACCIÓ

22) El Pla d'acció constitueix l'aposta estratègica en matèria d'acció sindical del proper mandat congressual i està condicionat per dos variables:

- 23) • D'una banda, per la necessària consideració al conjunt d'acords i propostes de futur que tant la Comissió Obrera Nacional de Catalunya com la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida hem assumit i adoptat en el marc de diversos processos de debat, participació i decisió.
- 24) • D'altra banda, per una construcció participada de diverses propostes que, en el marc de l'activitat sindical que ens és pròpia, han de configurar la nostra acció futura.

25) El pla s'estructura en diversos eixos estratègics que tenen caràcter transversal i propositiu, estan interrelacionats i han de regir i orientar, amb caràcter general, tota l'activitat sindical de CCOO de les Terres de Lleida en el proper mandat.

26) El **eixos** són:

- 27) 1. Mobilització
- 28) 2. Afiliació i eleccions sindicals
- 29) 3. Negociació col·lectiva
- 30) 4. Formació sindical
- 31) 5. Polítiques socials
- 32) 6. Cooperació
- 33) 7. Conciliació
- 34) 8. Salut laboral
- 35) 9. Comunicació
- 36) 10. Servei Lingüístic
- 37) 11. Igualtat de gènere
- 38) 12. Gestió de la diversitat

39) 2.1 MOBILITZACIÓ

40) **Sense la mobilització dels treballadors i treballadores no hi ha canvi**

41) És així de clar i així de cert, i és que la mobilització segueix sent absolutament fonamental per a la reversió de les retallades i per a la restitució, no només dels drets laborals i socials arrabassats, sinó de la democràcia i l'equitat social, tots ells, aspectes que segueixen sent prioritats clares del proper mandat congressual.

42) La mobilització ha estat i serà la base fonamental de totes les accions que hem fet per paralitzar i neutralitzar els desacords i els conflictes laborals.

43) L'arribada de la coalició de Junts pel Sí al Govern ha deixat el govern en mans, novament, de la dreta, i la política neoliberal no s'ha fet esperar.

44) La Unió de les Terres de Lleida impulsarà i reforçarà la resposta mobilitzadora, conscients que la lluita social reverteix en l'èxit i, per tant, no podem prescindir-ne. Per això, una de les responsabilitats més importants dels nostres delegats i delegades és treballar contínuament en l'organització de les mobilitzacions com a instrument bàsic de lluita i pressió que ens permeti denunciar i reivindicar les nostres demandes, i que esdevé alhora, un element de sensibilització i cohesió entre els treballadors i treballadores i la resta de la ciutadania.

45) Durant el proper mandat, a la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida ens proposem:

- 46) • Ampliar la base social que participa en les mobilitzacions que promovem, també dins de l'estructura sindical.
- 47) • Utilitzar de forma més eficient les xarxes socials i les aplicacions mòbils per informar, participar i convocar les mobilitzacions, i impulsar, així, la mobilització no presencial.
- 48) • Influir i, si cal, liderar efectivament la fixació dels objectius i el contingut de les plataformes reivindicatives i socials.
- 49) • Consolidar instruments vinculants de participació i consulta de l'afiliació i dels treballadors i treballadores a l'hora de promoure o participar en les mobilitzacions.

50) MOBILITZACIÓ SOCIAL

51) **Cal mantenir l'estratègia de mobilitzacions juntament amb la societat civil i els moviments socials**

52) La constitució de diferents plataformes socials en defensa de l'estat del benestar i dels serveis públics és una eina excel·lent per unir amplis col·lectius de la ciutadania i combatre les retallades de les polítiques públiques.

53) Com a sindicat que som, CCOO hem de lluitar per mantenir la nostra identitat en la defensa dels drets i la millora de les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores. La societat ha d'identificar-nos i diferenciar-nos de la resta d'entitats i organitzacions en les accions unitàries.

54) La idea clau seria reforçar la unitat d'acció amb altres forces afins, sempre mantenint la pròpia identitat.

- 55) Cal construir amplis compromisos socials amb el conjunt dels treballadors (altres sindicats) i amb el conjunt de la ciutadania (altres organitzacions polítiques, socials, culturals, associacions...).
- 56) Com a organització amb història i experiència, tenim un repte i a la vegada un compromís amb els moviments emergents (15-M, indignats...). No podem actuar amb superioritat ni infravalorar-los, ja que són l'expressió de la indignació d'una gran part de la societat i el nostre objectiu ha de ser acompanyar-los cap a la reacció, l'acció i la integració dins de les organitzacions de classe.
- 57) El futur a curt termini ens brinda l'oportunitat d'una lluita ideològica de fons, a la vegada que ens exigeix una implicació profunda en tots els temes socials que ens envolten, no sols en aspectes laborals i sindicals. El govern anuncia la seva voluntat d'eliminar o devaluar drets civils molt importants, com el dret de les dones a la interrupció de l'embaràs, el matrimoni homosexual o els drets de la immigració.
- 58) Hem d'unir-nos tots els moviments socials si volem evitar la ruptura del nostre model social de convivència.
- 59) És el moment de tornar a les arrels de l'esquerra; el moment de lluitar per la justícia social, adquirint compromisos seriosos en qüestions com combatre la fam o la misèria, l'atur o la precarietat; el moment de treballar per la supressió de les desigualtats i les injustícies.
- 60) **2.2. AFILIACIÓ I ELECCIONS SINDICALS**
- 61) **Cal situar l'afiliació en el centre de la nostra activitat sindical**
- 62) L'objectiu central d'aquest mandat ha de ser seguir situant l'afiliació en el centre de la nostra activitat, tant des del punt de vista d'atendre i mantenir la que actualment tenim, com d'incrementar-la, perquè les dades afiliatives ja n'indiquen un increment. Cal també incidir en l'afiliació dels delegats i delegades que encara no ho estan i de les persones de procedència forana.
- 63) L'afiliació ens dota de legitimitat davant dels nostres interlocutors polítics, socials i empresarials, ens permet construir col·lectivament i democràticament les nostres posicions sindicals i polítiques i, finalment, ens garanteix la nostra viabilitat financera com a institució. El compromís amb les persones que ens paguen la quota ha de ser el motor principal per fer la nostra activitat al més acuradament i encertadament possible.
- 64) L'organització col·lectiva segueix sent l'instrument més poderós de defensa dels drets de la classe treballadora. Arreu on els professionals s'organitzen per reclamar i negociar els seus drets, o la millora de les seves condicions, les expectatives d'èxit creixen exponencialment i també el nivell de protecció laboral.
- 65) La precarització sostinguda de les relacions laborals en tots els sectors, no només per la degradació de les condicions de treball, sinó també per l'intent sistemàtic de desqualificar els instruments de la negociació col·lectiva, debilita i dificulta aquesta organització, perquè tendeix a individualitzar la relació de treball i a eixamplar l'asimetria existent entre els que treballen i els que organitzen el treball.
- 66) La Unió de les Terres de Lleida sap que cal multiplicar la força com a premissa. I la força neix de la nostra afiliació i de la representativitat obtinguda a les eleccions sindicals. Tant l'una com l'altra han patit els efectes de la precarització laboral, de la deslegitimació sindical i, també, cal dir-ho, l'impacte negatiu que algunes males pràctiques han suposat per a la nostra reputació.
- 67) El codi aprovat al març del 2015 i els portals, accessibles a qualsevol ciutadà, que informen obertament de la nostra activitat econòmica i organitzativa, l'auditoria de comptes que passem anualment, així com la seva presentació, malauradament voluntària, a la Sindicatura de Comptes, pretenen donar resposta a les exigències d'ètica i transparència que exigeix la nostra afiliació i la ciutadania.
- 68) Durant el proper mandat, a la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida, ens proposem:
- 69) • Consolidar i incrementar l'afiliació. L'afiliació és la força i la raó de ser del nostre sindicat.
 - 70) • Dissenyar estratègies específiques per incrementar la nostra afiliació en tots els àmbits i sectors.
 - 71) • Potenciar les seccions sindicals i crear xarxa de la nostra afiliació dins l'empresa.
 - 72) • Implementar nous mecanismes per incrementar la participació directa de l'afiliació en l'activitat de la Unió de les Terres de Lleida.
 - 73) • Impulsar noves fórmules de diàleg per abordar propostes i acords en el marc del centre de treball.
 - 74) • Dissenyar estratègies específiques per incrementar els resultats electorals en totes les àrees de treball.
 - 75) • Consolidar el sindicalisme de proximitat com a eina per acos-

tar el sindicat als centres de treball i fomentar la participació dels treballadors i treballadores, també utilitzant fórmules de participació no presencial.

- 76) • Consolidar la col·laboració amb la CONC, amb Acció Jove i amb la Federació de Pensionistes i Jubilats per facilitar el coneixement i la comprensió del sindicalisme als centres docents i les universitats.

77) **2.3 NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

78) **Una eina per frenar la reforma laboral**

79) L'ampli ventall de convenis sectorials fa necessari abordar l'estructura de la negociació col·lectiva. Després de la reforma laboral, que atorga la prevalença dels convenis d'empresa sobre els sectorials, com a unió, haurem d'impulsar igual que les nostres federacions, la creació d'unitats de negociació col·lectiva.

80) Una vegada finalitzades les fusions federatives, és el moment de situar definitivament alguns sectors que, per raons històriques o per evolució del sector, podrien estar enquadrats en diferents federacions, segons la seva activitat o àmbit funcional.

81) La negociació col·lectiva ha de ser, també, una eina per frenar les mesures de la reforma laboral del 2012, que faciliten a l'empresariat instruments de flexibilitat interna per imposar sense pactar.

82) En definitiva, si bé en un primer moment, després de la reforma, es va estendre el propòsit de traslladar als textos dels convenis la ultraactivitat plena —il·limitada—, caldria establir i pactar un període d'ultraactivitat, en funció del sector, i preveure els mecanismes de mediació o arbitratge necessaris per evitar que el conveni quedi desvinculat.

83) La incorporació de la clàusula de garantia salarial vinculada a l'IPC és un element clau per evitar la pèrdua del poder adquisitiu.

84) És important que plantegem objectius d'increment real del salari, evitant l'aplicació de les clàusules d'absorció i compensació o pactant de manera expressa els increments sobre el salari real.

85) Hem d'estar vigilants amb les dobles escales salarials —externalitzacions—, que obren una bretxa amb el personal de nova incorporació.

86) S'ha d'estar molt alerta als diferents canvis normatius en aspectes de la tributació de les empreses i del treballador i la treballadora que poden afectar la negociació d'aquests conceptes. Cal estar-

ho també amb relació a les repercussions i l'impacte d'aquests sistemes sobre el model social de serveis públics de qualitat i la sostenibilitat mediambiental, per la qual apostem.

87) La nostra prioritat se centrarà en l'ampliació dels espais d'intervenció sindical relacionats amb l'organització del temps de treball, la reducció de la jornada anual així com la millora d'aspectes relacionats amb el temps de treball i la conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal.

88) En matèria de conciliació de la vida laboral, la familiar i la personal seria recomanable que els convenis col·lectius, en relació amb la flexibilitat de la jornada, establissin consideracions a l'hora d'instaurar torns i horaris en situacions personals de reducció de jornada per guarda legal, persones dependents a càrrec, formació...

89) Hem de reprendre, a les plataformes sindicals, l'objectiu de la reducció de jornada en els convenis col·lectius. I, en aquells convenis on sigui difícil reduir la jornada laboral, establir mesures alternatives a la reducció de la jornada directa com els dies d'afers propis retribuïts, sistemes de jornada flexibles a l'entrada i sortida a disposició del treballador i treballadora, o millores en permisos retribuïts tant en la seva ampliació com en el gaudi fraccionat per a una millor conciliació.

90) Vetllarem perquè siguin respectats els drets dels treballadors i treballadores temporers de la campanya agrícola a les terres de Lleida, perquè puguin desenvolupar el seu treball fora de l'àmbit de la precarietat i siguin allotjats en condicions dignes, tal com dicta la normativa vigent.

91) La intensa destrucció de llocs de treball que s'ha produït en els últims anys fa que continuï sent prioritari el manteniment i la recuperació de l'ocupació, però de qualitat.

92) Els convenis han de promocionar la contractació indefinida.

93) La contractació a temps parcial pot ser una alternativa a la contractació eventual. Per conveni col·lectiu aquesta modalitat contractual pot ampliar les hores complementàries legals sobre les hores ordinàries, però això hauria de ser una cosa excepcional.

94) La jubilació parcial i el contracte de relleu continuen sent instruments per al manteniment de l'ocupació i el rejuveniment de plantilles.

95) Caldria ampliar les actuals competències de les comissions mixtes amb relació a l'avaluació de l'efectiu seguiment de les polítiques de contractació que realitzen les empreses, ampliant els drets

d'informació per a les seccions sindicals a les empreses i per a les organitzacions signants del conveni col·lectiu, tinguin o no representació.

- 96) La formació és, en l'actualitat, un dret essencial que cal reivindicar com a dret de tots. És un component important de la competitivitat i de la defensa de l'ocupació d'avui i demà a l'empresa i de l'ocupació de cada persona.
- 97) Correspon a la negociació col·lectiva exercir un paper transcendental en la garantia dels drets dels treballadors i treballadores, conèixer quin és en cada moment el límit de les seves funcions i no patir canvis innecessaris, injustificats o, fins i tot, arbitraris de les seves funcions professionals.
- 99) La sindicació de les relacions de treball ja ha estat un objectiu permanent del nostre sindicat. Estem convençuts que el sindicat garanteix la tutela de drets individuals i de grup en el marc dels interessos col·lectius, garanteix també l'eficàcia de la solidaritat i estableix les bases per aconseguir els millors resultats per a tots i per a cadascú en la negociació col·lectiva.
- 100) El procés de participació dels treballadors i treballadores, dels afiliats i afiliades, dels delegats i delegades o de l'estructura sindical, en funció de l'àmbit del conveni, ha de preveure's des de l'inici, a través de la concreció de propostes per a les plataformes i basant-se en les problemàtiques sorgides durant la vigència del conveni que s'ha de negociar.
- 101) Hauríem d'orientar el treball sindical en dos línies complementàries: d'una banda, un major protagonisme de les seccions sindicals a les empreses, i, d'una altra, de l'estructura sindical de les federacions en els seus diversos nivells d'organització.
- 102) Es tracta de potenciar la intervenció directa de les estructures sindicals en estreta coordinació amb l'organització del sindicat a l'empresa quan hi sigui, i per potenciar-la quan encara no hi sigui. Els avanços ja aconseguits en aquest sentit han de generalitzar-se.
- 103) Resulten fonamentals, en aquest sentit, les recomanacions de l'Assemblea sindical oberta sobre la participació de les persones afiliades en tots els moments de la negociació.
- 104) Les comissions mixtes i paritàries dels convenis col·lectius sectorials han d'assumir possibilitats de mediació i intervenció des del principi.
- 105) Cal consolidar el marc català de relacions laborals i fomentar els convenis col·lectius sectorials autonòmics, com a amplis àmbits

eficients de negociació col·lectiva sectorial que superin els convenis d'àmbits reduïts.

106) **2.4 FORMACIÓ SINDICAL**

107) **Prioritzar accions formatives orientades a objectius sindicals**

- 108) Si volem seguir creixent com a organització sindical dins de les empreses, cal prioritzar les accions formatives per orientar-les a objectius sindicals, especialment amb les circumstàncies de precarització del món laboral en què estem vivint.
- 109) Caldrà fer un esforç perquè els delegats i les delegades provinents de les eleccions sindicals puguin fer el curs bàsic de formació i el curs bàsic de salut laboral, i si això no és possible, cal garantir cert tipus de formació o seminaris de caràcter sindical perquè puguin desenvolupar habilitats referides a les matèries laborals que els preocupin.
- 110) Ha d'haver-hi una relació directa entre la formació i l'afiliació, i hem d'implicar els delegats i delegades en les prioritats sindicals de la nostra organització.
- 111) Amb la nova estructura organitzativa de les àrees de la Unió de Lleida, es podrà millorar la col·laboració de tota l'estructura del sindicat i fer que la formació sindical resulti més útil per al desenvolupament diari de les tasques com a representants sindicals a les empreses.
- 112) S'ha de coordinar la formació específica de l'àrea amb la de formació sindical, amb l'objectiu d'optimitzar recursos i no duplicar-los.
- 113) S'hauria d'ampliar l'oferta formativa a altres matèries que preocupen els nostres delegats i delegades —la no-discriminació i la gestió de la diversitat a l'empresa, els riscos específics, el paper de les mútues i de la Inspecció de Treball...— i que sembla que s'estan oblidant.
- 114) Caldrà controlar l'absentisme que es dona en els cursos, analitzar quines són les seves causes i informar-ne la persona responsable de formació.
- 115) I, per acabar, s'hauria de continuar fent l'Escola d'Estiu de la Unió de Lleida, amb temes de discussió, debat i sensibilització, amb l'objectiu que es va marcar en el seu dia, que és el de tenir una trobada entre aquelles persones que es dediquen de forma diversa a treballar pels objectius sindicals de la nostra organització i que són, o seran, els quadres sindicals de CCIOO de les Terres de Lleida.

116) FUNDACIÓ PACO PUERTO

117) Apostarem per l'aprofitament i la potenciació de la Fundació Paco Puerto (FPP) com a pedra angular de la nostra activitat formativa, tant pel que fa a la formació professional de les persones en atur i en actiu com a la formació sindical per als nostres quadres i delegats i delegades.

118) La Fundació Paco Puerto farà un esforç perquè se'ns reconegui com a centre de formació privada a les empreses. Sovint s'ha associat la FPP amb la formació contínua i s'ha obviat la formació privada que fem.

119) Fóra convenient que en el proper mandat congressual, fundació i sindicat anessin junts per difondre l'oferta formativa per a les terres de Lleida i, sobretot, per a les treballadores i treballadors de les empreses del territori.

120) 2.5 POLÍTIQUES SOCIALS

121) Lluitem contra la precarietat, la pobresa i les desigualtats

122) Defensarem la gestió directa dels serveis públics, amb mitjans i ocupació pública. Reclamarem la recuperació de la despesa social i de l'ocupació pública com a instruments per mantenir uns serveis públics eficients i per garantir l'accés universal en condicions d'equitat a tota la ciutadania.

123) Exigirem invertir en atenció a les persones (educació, dependència, sanitat, lleure...) sobretot per garantir drets i prestacions i millorar la qualitat de vida, però també per generar ocupació i estimular l'economia.

124) Defensarem una gestió eficient, social, transparent i pública del sistema sanitari, que inverteixi en la promoció de la salut i la prevenció de la malaltia. Lluitarem per la reversió de les retallades i contra la privatització en l'àmbit sanitari.

125) Apostarem per un canvi de model educatiu que desenvolupi la formació al llarg de la vida, com a dret de ciutadania, i que incorpori un servei públic d'orientació i acompanyament a les persones perquè puguin fer trajectòries professionals i personals satisfactòries.

126) Lluitarem per millorar la inserció i les condicions de treball de les persones joves, que estan immerses en el treball precari, l'atur recurrent, l'economia submergida, la multicontractació en treballs mínims, la dura experiència de les pràctiques i beques infraremunerades, la temporalitat extrema i la migració. Exigirem la reorien-

tació del Pla de Garantia Juvenil per convertir-lo en un veritable pla de formació i inserció i per evitar que continuï sent una eina de precarització. Exigirem també que es garanteixi l'accés dels joves als estudis superiors, accés difícil a causa de l'alt import de les matrícules i les mancances de la política de beques.

127) Defensarem el sistema públic de pensions. Exigirem la derogació de la reforma de les pensions del Govern del PP per recuperar el poder adquisitiu i evitar que es continuï buidant el fons de reserva. Treballarem perquè es retorni al consens del Pacte de Toledo per assegurar un futur estable del sistema públic de pensions.

128) Defensarem el desplegament pel territori del Sistema d'Autonomia i Atenció a la Dependència, amb recursos suficients per atendre les persones dependents i donar cobertura als seus familiars. Exigim la creació de places suficients en residències, una atenció domiciliària de qualitat, així com les ràtios adequades per assegurar un bon servei i condicions laborals dignes.

129) Exigirem la posada en marxa d'una renda garantida de ciutadania com a dret subjectiu que asseguri uns ingressos mínims vitals a totes les persones que no tenen recursos econòmics suficients per fer front a les seves necessitats bàsiques.

130) Exigirem un sistema de serveis socials dotats amb els mitjans necessaris per poder atendre de forma adequada les necessitats de la població i poder fer front eficientment a les situacions d'emergència social.

131) Exigirem una política d'habitatge amb recursos públics, que faciliti l'accés a un habitatge digne, que integri la dació en pagament i que impulsi parcs d'habitatge públic de lloguer social.

132) Exigirem mesures per fer front a la pobresa i l'exclusió social a les terres de Lleida.

133) Exigirem el desplegament efectiu de la Llei 24/2015 i que no es produeixi cap tipus de tall de subministrament energètic en els casos de risc d'exclusió residencial.

134) Defensarem el Pacte Social per la Ciutadania de Lleida, com un instrument de ciutat per aconseguir una ciutat socialment més justa i cohesionada.

135) 2.6. COOPERACIÓ

136) Per un treball digne i solidari

- 137) Difondrem el concepte del treball digne per construir la solidaritat des dels centres de treball, mitjançant accions solidàries, de sensibilització i de cooperació directa. Incidirem en el coneixement que té la ciutadania sobre les condicions de producció en altres països del món.
- 138) Sensibilitzarem i formarem delegats i delegades en la necessitat de practicar activament la solidaritat entre treballadors i treballadores d'arreu.
- 139) **2.7 CONCILIACIÓ**
- 140) **Treballar per viure**
- 141) Reclamarem polítiques públiques que permetin fer compatible el temps de treball i el de vida.
- 142) Impulsarem el debat sobre la reforma horària a les terres de Lleida, i proposarem que s'abordi de manera simultània l'organització dels temps en els principals espais socials (comerç, escoles, serveis públics...) i els temps laborals articulats a través de la negociació col·lectiva.
- 143) Treballarem per avançar en la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cura, ampliant i fent obligatori el permís de paternitat i estenent les mesures de cura als infants i a les persones en situació de dependència.
- 144) **2.8. SALUT LABORAL**
- 145) **La salut laboral com un element central de la nostra acció sindical**
- 146) La prevenció de riscos laborals i la protecció de la salut de les persones treballadores a les empreses és un element central de l'acció sindical. És un treball sindical que posa en el centre les persones i els seus drets individuals per garantir una millora de les condicions de treball col·lectives.
- 147) Ens hem d'anticipar i hem de participar en totes les fases de l'activitat preventiva; hem d'exercir el dret a la informació i a la consulta prèvia; hem de potenciar la nostra capacitat de proposta, i hem d'acordar i fer el seguiment de la implementació dels acords.
- 148) Per aquest motiu situem aquests quatre eixos de treball prioritaris dins de l'acció sindical en salut laboral:
- 149) 1. Participar activament en el disseny i la implementació de polítiques preventives a les empreses i exigir mesures preventives orientades a intervenir sobre les condicions de treball que són l'origen dels riscos laborals.
- 150) 2. Vetllar perquè cap persona pugui ser acomiadada per raons de salut, garantint l'adaptació del lloc de treball per motius de salut. Entenem que la vigilància de la salut no pot ser un instrument de control empresarial, ni es pot utilitzar amb finalitat discriminatòria.
- 151) 3. Prioritzem la intervenció preventiva sobre els riscos psicosocials i ergonòmics, amb metodologies participatives com l'Istas 21 i l'Ergopar per millorar les condicions de treball i democratitzar les empreses.
- 152) 4. Exigim la declaració dels danys derivats del treball i de les malalties professionals per justícia —garantir els drets de les persones— i per prevenir, impulsant polítiques preventives a les empreses.
- 153) **2.9. COMUNICACIÓ**
- 154) **Explicar allò que fem**
- 155) Cal enfocar la comunicació externa de CCIOO de Lleida com a complement estratègic de l'activitat sindical i per aquest motiu hauria d'estar incorporada en totes les actuacions del sindicat. A més, cal continuar treballant perquè la implicació dels sindicalistes amb la tasca de comunicació sigui completa.
- 156) **2.10. SERVEI LINGÜÍSTIC**
- 157) **Defensa de l'ús social del català**
- 158) CCIOO de Lleida ha de seguir promovent l'ús de la llengua catalana dins de la nostra organització i, per extensió, a tot l'àmbit laboral, amb la consideració que el seu coneixement i ús és un dret de tota la ciutadania. I el Servei Lingüístic per materialitzar la seva part d'aquest compromís ha de continuar garantint que la documentació que s'elabora tingui una bona qualitat lingüística i promovent accions de dinamització.
- 159) **2.11. IGUALTAT DE GÈNERE**
- 160) **La igualtat és cosa de tots i totes**
- 161) Assumirem la lluita contra la violència de gènere com a objectiu prioritari del sindicat. Durant el primer any de mandat farem un pla per estendre a totes les empreses les mesures de protecció a les víctimes de la violència masclista i els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

- 162) Treballarem per assessorar i acompanyar les dones que es trobin amb dificultats laborals i socials derivades de la seva condició de gènere.
- 163) Mantindrem la nostra lluita per l'equiparació de les condicions laborals de les dones a les dels homes. Proposarem avançar en la constitució de plans d'igualtat a totes les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores i exigirem a les administracions públiques que no contractin empreses que no tinguin acordats plans d'igualtat amb la representació sindical.
- 164) Mantindrem el Grup de treball d'igualtat de gènere, com a instrument que articularà las tasca de sensibilització i acció del sindicat per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i hi potenciarem la participació dels homes.
- 165) **2.12. GESTIÓ DE LA DIVERSITAT**
- 166) **Per construir una societat plural, inclusiva i tolerant**
- 167) Lluitarem per la igualtat de tracte i la no-discriminació de tota la ciutadania, sense distinció d'origen, orientació sexual i identitat de gènere, sexe, diversitat funcional o qualsevol altra condició personal.
- 168) Reclamarem al Govern de Catalunya el desplegament complet de la llei per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- 169) Exigirem el compliment de les quotes per a la integració de les persones amb diversitat funcional a l'empresa ordinària i que les proves d'accés al món laboral, tinguin en compte la diversitat funcional dels candidats i candidates.
- 170) Treballarem en pro d'un model normalitzador, que no segregui, integral i participatiu de les persones migrades. Promourem la signatura d'acords de gestió de la diversitat i de no-discriminació a les empreses.
- 171) Lluitarem contra el discurs xenòfob i racista. En aquest sentit, potenciarem el paper dels mòduls formatius "Desmuntant prejudicis", elaborats pel CITE.
- 172) Establirem un grup de treball sobre migracions, amb l'objectiu d'organitzar l'acció del sindicat en matèria de migracions i fomentar la participació de la població migrada.
- 173) Seguirem treballant per garantir la presència de la diversitat (d'origen, gènere, edat...) en les llistes de CCOO a les eleccions sindicals, d'acord amb la realitat social del sector.
- 174) **APÈNDIX**
- 175) **Dret a decidir sobre el marc institucional i el model social**
- 176) CCOO considerem que davant la crisi democràtica i institucional que estem vivint és necessari reforçar la democràcia. Per això, cal una participació directa de la ciutadania en els temes que l'afecten i que són del seu interès. El dret a decidir és un principi democràtic per defensar i que s'ha de poder exercir de forma àmplia, tant pel que fa al marc institucional com en relació amb el model social.
- 177) Catalunya és una nació i té dret a decidir el seu propi futur i la forma de relació que vol tenir amb l'Estat espanyol. Les Comissions Obreres de Catalunya volen reafirmar aquest principi, que està vigent en els seus Estatuts des de la seva constitució. Per CCOO, la defensa dels drets socials i dels drets nacionals és indestructible.
- 178) **3. PLA D'ORGANITZACIÓ**
- 179) **3.1. ESFORÇ DE COOPERACIÓ PER MILLORAR L'ORGANITZACIÓ**
- 180) Les novetats organitzatives de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida són una de les principals novetats d'aquest 8è Congrés. En conseqüència, aquest congrés està centrat en els aspectes organitzatius que són el mitjà per poder assolir la nostra missió institucional. Tot i que el context econòmic i polític no ho facilita gens, hem apostat per dotar-nos de tres àrees de treball interfederatives que ens serviran com un element de cooperació i mancomunació sindical i com a instruments organitzatius més àgils, flexibles i sostenibles econòmicament.
- 181) Això vol dir que l'etapa que encetem en aquest congrés no serà menys dura i complicada que la passada, haurem d'afrontar canvis com la incorporació de noves tecnologies i processos de treball que tindran gran incidència en el món laboral i que caldrà afrontar des del nostre sindicat per solucionar els reptes de la nostra afiliació i del conjunt dels treballadors i les treballadores.
- 182) **3.2. INTRODUCCIÓ A LES PROPOSTES ORGANITZATIVES**
- 183) La base de la nostra organització resideix en l'empresa i en el centre de treball. En funció de la grandària de l'empresa i del pes afiliatiu, hi hem de definir el nostre model organitzatiu.

- 184) La secció sindical d'empresa (SSE) és l'organització natural dels nostres afiliats i afiliades a l'empresa i al centre de treball i és la que té capacitat de definir-hi les polítiques sindicals, en el marc de les orientacions sindicals en polítiques laborals i socials.
- 185) Quan, per diferents raons, no sigui possible la constitució de SSE, ens dotarem de la figura del responsable de CCOO a l'empresa. I si tampoc es donés aquesta possibilitat garantirem el contacte amb els afiliats i afiliades a les empreses a través dels referents dels rams respectius.
- 186) **3.3. ÒRGANS DE DIRECCIÓ**
- 187) La Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, en virtut del acord organitzatiu aprovats i sancionats als òrgans de direcció intercomarcals i confederals, decideix apostar pel treball sindical a través d'àrees de treball transversals. Per això, s'estableix que les conferències de nivell II no escolliran òrgans de direcció. Tanmateix, elegiran el seu representant al comitè territorial, així com la resta de delegacions al nivell III en els mateixos termes regulats per al conjunt de la CONC.
- 188) En aquest sentit, a partir del 8è Congrés de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, ens dotarem d'uns òrgans de govern adaptats a la nova estructura organitzativa per garantir el desenvolupament organitzatiu i eficient del treball confederal.
- 189) S'acorda la constitució dels següents òrgans de direcció: Comissió Executiva, Comitè Territorial i Consell.
- 190) **Comissió Executiva:** és l'òrgan de direcció i coordinació de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, que durà a terme les decisions i les directrius marcades pel Consell. En formaran part: la Secretaria General de la Unió Intercomarcal, tres persones de l'equip organitzatiu de la Unió Intercomarcal i tres persones coordinadores proposades per cadascuna de les àrees de treball i ratificades al 8è Congrés: Àrea Pública, Àrea de Serveis i Àrea d'Indústria. La Comissió Executiva crearà les secretaries i les responsabilitats necessàries per dur a terme el millor desenvolupament de les funcions que té encomanades.
- 191) **Comitè Territorial:** és l'òrgan de gestió de la Unió de les Terres de Lleida, en el marc de les decisions dels òrgans de direcció i de govern. Aquest comitè incorporarà la Comissió Executiva, les persones representants dels sindicats de ram, una persona referent d'Acció Jove, les persones responsables de la Vall d'Aran i de l'Urgell-Segarra, i les persones que tinguin alguna responsabilitat transversal.
- 192) **Consell:** serà el màxim òrgan de direcció entre congressos. En formaran part la Comissió Executiva i el Comitè Territorial, haurà de representar, proporcionalment, la quantitat i la diversitat de la nostra afiliació i haurà d'aprovar les línies d'actuació estratègiques del sindicat a les nostres comarques. Les persones que es donin de baixa del Consell seran substituïdes per una persona del mateix sindicat intercomarcal on va ser escollida i del mateix sexe, si és possible.
- 193) **Altres òrgans consultius**
- 194) Es constituirà el Comitè de Dones a la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida com un espai estable de participació de les dones del sindicat per reflexionar, compartir experiències, avaluar i fer propostes sobre les polítiques i les actuacions del sindicat en relació amb la perspectiva de gènere. Disposarà d'un reglament que desenvoluparà la seva funció, objectius i composició.
- 195) El Comitè de Dones ha de ser un espai transversal de foment de la participació, de caràcter consultiu i per millorar la direcció sindical pel que fa a la perspectiva de gènere i l'enfortiment del paper de les dones al sindicat. Serà un espai que ha de servir com a àmbit de formació i sensibilització sobre la perspectiva de gènere al conjunt de l'estructura del sindicat, i també per aprofundir en aquesta dimensió per part de les dones que formen part del comitè. Per aquest motiu, la seva composició serà de caràcter transversal, i donarà cabuda a les dones que participen en diferents responsabilitats en l'estructura de la direcció del sindicat i a les dones dirigents de les seccions sindicals. Els comitès de dones realitzaran els seus treballs a les diferents unions i territoris, i es coordinaran i complementaran amb el Comitè de Dones de la CONC.
- 196) **3.4. ÀREES DE TREBALL TRANSVERSALS**
- 197) Al llarg dels darrers anys CCOO de les Terres de Lleida ha debatut i reflexionat molt sobre el que es va aprovar als documents congressuals el novembre del 2003. Allà s'instava a fer una estructuració organitzativa específicament per a Lleida, concretament "una organització flexible. Suport entre diferents sindicats intercomarcals. El seu caràcter funcional".
- 198) La Unió de Lleida s'organitzarà en àrees de treball estructurades en la direcció de la unió amb la participació de tots els sectors articulats en les diferents federacions.
- 199) Aquest sectors es coordinaran amb les respectives federacions en tots els aspectes de l'acció sindical que garanteixen una política sindical sectorial més enllà del territori.
- 200) Fent un pas endavant i per avançar en el compromís d'estructurar una organització flexible, amb capacitat d'adaptació i de treball proactiu, davant d'un món laboral canviant, ens estructurarem de la manera següent:

- 201) • Àrea de Serveis: Serveis + Serveis Privats + Construcció i Fusta
- 202) • Àrea d'Indústria: Indústria
- 203) • Àrea de Serveis Públics: Serveis a la Ciutadania + Educació + Sanitat
- 204) La creació d'aquestes àrees ens servirà per reforçar el protagonisme dels sindicats intercomarcals i millorar l'acció sindical als centres de treball i, atendre, així, en les millors condicions possible, els treballadors i treballadores en general i l'afiliació en particular.
- 205) L'objectiu final és optimitzar i racionalitzar els recursos sindicals existents a la nostra organització a Lleida, donant resposta a la diversitat laboral de la nostra terra i també per optimitzar recursos mitjançant estructures mancomunades per afrontar algunes de les necessitats quotidianes.
- 206) **3.5. ASSESSORIA JURÍDICA SINDICADA**
- 207) Potenciarem l'assessoria sindical mancomunada que hi ha actualment, amb l'objectiu que la persona afiliada rebi el tracte i l'atenció adequades, i ho farem de tal manera que ens garanteixi la sindicació del treball d'assessorament efectuat, perquè sindicalistes i assessors i assessores treballin també de manera coordinada i fluida.
- 208) Cal un gabinet jurídic al servei de l'acció sindical i de les persones treballadores. Continuarem el treball de filtre que s'ha anat estenent en els darrers temps i potenciarem les tasques de mediació i conciliació derivades de la implantació del Tribunal Laboral de Catalunya a les nostres comarques, sabent que no només és una manera de facilitar i racionalitzar la feina del nostre Gabinet Jurídic, sinó també una manera estratègica d'entendre la tasca sindical.

**fem Unió
fem CCOO**



terres de lleida