



2a ASSEMBLEA
SINDICAL
OBERTA
CCOO 

AMBTU
CONSTRUÏM
EL FUTUR



Balanç de la 2a Assemblea sindical oberta

desembre 2023



 @ccoocatalunya
ccoocat

L'Assemblea sindical oberta (ASO) és un **procés participatiu** adreçat a l'**afiliació de CCOO** de Catalunya i a la **societat en general**. Es realitza prèviament a la celebració dels congressos del sindicat i serveix per **reflexionar sobre el context i situar els temes que formaran part dels debats congressuals**. Es reforça així el procés de deliberació col·lectiva i de construcció de la posició del sindicat en els temes que afecten el conjunt de la classe treballadora.

La **2a Assemblea sindical oberta** es va celebrar entre els mesos de gener i juny del 2020 amb el lema **“Amb tu construïm el futur”**. La pandèmia de la COVID-19 va marcar bona part del procés participatiu i va obligar a suspendre assemblees presencials i a adaptar el calendari previst així com el format de l'assemblea de cloenda. Segurament la greu crisi sanitària, econòmica i social hauria introduït algunes reflexions i alguns matisos en les propostes sorgides dels debats que no es van poder recollir perquè es van celebrar en les dates prèvies a l'inici de la pandèmia. Malgrat aquest fet, el **procés de participació va comptar amb 2.007 persones** en assemblees presencials; **7.004 persones que hi van participar telemàticament** i **26.371 persones que van votar les propostes**.

CCOO de Catalunya, d'acord amb el seu compromís de transparència i rendició de comptes, presenta en aquest document el **balanç del compliment de les propostes aprovades** per l'afiliació en el procés de la 2a Assemblea sindical oberta.

Eixos de debat de la 2a ASO

En un món en profunda transformació que genera moltes incerteses en la població i, en especial, en la classe treballadora, la voluntat d'aquest procés participatiu va ser **pensar col·lectivament com crear propostes transformadores per a la classe treballadora** i per a la societat des de la centralitat del treball, de la importància que té el treball per aconseguir una societat més solidària i de com desenvolupar projectes de vida digna sustentats en el valor de la comunitat i dels béns i els serveis públics. Per això vam articular el debat al voltant de **5 eixos que recollien aquestes línies de debat estratègiques**:

1. Transició justa: energètica, climàtica, tecnològica, laboral, demogràfica

- a.* Com aconseguir que l'impuls dels canvis sigui una oportunitat per millorar les condicions de vida.

2. Feminismes

- a. Com establir la relació del món del treball amb la reflexió dels feminismes i la relació entre feminismes, ecologisme i treball.

3. Identitats i diversitats

- a. Com el sindicat fa front a les diferents identitats personals i/o professionals sense perdre el concepte de classe treballadora i de construcció de comunitat.

4. El repte generacional (a la societat i cap a l'interior del sindicat)

- a. El sindicat i el jovent.
- b. La natalitat, la migració i l'envelliment poblacional. El sindicat té una proposta per garantir un projecte de vida a les persones des d'aquesta realitat?

5. La relació del sindicat amb les treballadores i els treballadors de les noves realitats laborals i socials

- a. La transformació del teixit productiu transformarà les relacions laborals?
- b. Davant d'un canvi en les relacions laborals, el sindicat està organitzativament preparat?
- c. La individualització i l'aïllament laboral té una alternativa col·lectiva i organitzada?

Organització de la participació

El procés participatiu té una **primera fase, de reflexió i proposta**, que és **oberta** a totes les persones que hi vulguin participar. Les fases de **selecció i votació de les propostes sorgides dels debats estan limitades només als afiliats i afiliades** al sindicat.

Del procés de debat **van sortir 100 propostes** que van estar sotmeses a votació mitjançant un procés de **votació telemàtica**. L'afiliat o afiliada **havia de seleccionar 5 propostes per cadascun dels eixos**. Les 25 propostes més votades es van presentar a la direcció de la CONC i van formar part del procés deliberatiu del 12è Congrés, que en va acordar la concreció i la materialització.

Balanç de compliment de les propostes votades

Les 25 propostes votades per l'afiliació de CCOO de Catalunya es van incorporar als debats del 12è Congrés de la CONC i han estat implementades al llarg del mandat. Les propostes més votades, que sorgeixen dels eixos del debat, són concrecions sobre com posicionar el sindicat en les transformacions del treball fruit de la digitalització, la transició climàtica i l'aparició de noves formes de treball en relació amb les condicions de treball i de vida; sobre com incorporar la lluita feminista en les propostes sindicals evitant qualsevol discriminació per raó de gènere, d'orientació sexual o d'origen en la nostra societat; sobre com entomar el repte generacional i social d'organitzar una classe treballadora que avui és més complexa, fruit d'una societat més diversa i plural, i sobre com, a través de l'acció transformadora del sindicat, fem avançar la democràcia a l'empresa i a la societat.

El compliment d'algunes de les propostes depenia només de l'acció del sindicat i, per tant, s'han transformat en accions concretes. Unes altres recullen l'acció sindical en àmbits del diàleg social i de la negociació col·lectiva i s'han pogut portar a terme en àmbits de concertació que han donat fruits (pensions, reforma laboral, SMI...).

Algunes propostes s'han materialitzat a partir de l'acció mobilitzadora del sindicat (campanya que demanava que cap salari estigués per sota dels 14.000 € i denúncia d'empreses que no compleixen l'obligació de tenir protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe o que no tenen plans d'igualtat).

Per desenvolupar algunes accions s'han realitzat jornades de sensibilització i formació, i s'han elaborat materials i informes (transició justa, mobilitat, temps de treball, emancipació juvenil, guia sobre plans d'igualtat...). Finalment, hem participat amb altres entitats socials per fer avançar propostes de caràcter sociopolític (fiscalitat, pensions, educació, democràcia participativa...).

A continuació us presentem la **concreció del balanç de l'aplicació en l'acció del sindicat de cadascuna de les 25 propostes prioritzades a la 2a Assemblea sindical oberta (2020).**

	PROPOSTA	ACCIONS
1	Cal una reducció efectiva de jornada sense reducció del salari.	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls a la reducció de jornada en els convenis col·lectius. La jornada mitjana en els convenis de Catalunya s'ha reduït fins a les 1.724 hores anuals (37,7 hores a la setmana) de mitjana. • Debat intern i aprovació pel Consell de la CONC, l'octubre del 2023, del document "Treballar menys, repartir els treballs i viure millor". https://www.ccoo.cat/ciprianogarcia/noticies/document-treballar-menys-repartir-els-treballs-i-viure-millor/
2	És necessari impulsar l'abandonament de les energies contaminants i dels combustibles fòssils.	<ul style="list-style-type: none"> • Organització d'un cicle de debats sobre transicions, amb la col·laboració del Club de Roma i <i>El Periódico</i>, durant la primavera del 2022, amb el títol "Transicions, quan parlem de transicions ens referim a un present de canvi". Document i fitxes sindicals amb les propostes recollides. https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/04/transicions-quan-parlem-de-transicions-ens-referim-a-un-present-de-canvi.pdf • Participació en el document confederal sobre energia. https://www.ccoo.cat/transiciojusta/noticies/crisi-energetica-mesures-adoptades-valoracio-i-propostes-sindicals/ • Participació en el Pacte nacional per a la indústria 2022-2025 impulsant un espai de concertació per a la llei de transició energètica de Catalunya i els objectius d'impuls de renovables. https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2023/06/guia-sindical-pacte-nacional-industria-2023.pdf
3	S'ha d'augmentar l'equitat fiscal amb més tributació dels beneficis del capital, les rendes altes i els grans patrimonis.	<ul style="list-style-type: none"> • Participació activa a la Plataforma per una Fiscalitat Justa, Ambiental i Solidària (https://www.fiscalitatjusta.cat/). Som els secretaris de la plataforma. <ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'una estratègia i d'un pla de treball.

		<ul style="list-style-type: none"> - Campanya específica per promoure més fiscalitat justa en el marc de les eleccions del 23-J del 2023. https://www.fiscalitatjusta.cat/la-lletra-petita-la-letra-pequena/ • Participació en la Comissió d'Economia i Fiscalitat del CTESC, especialment en el marc de la Llei de mesures d'acompanyament dels pressupostos.
4	La representació dels treballadors i treballadores ha de participar en els òrgans on es decideixen les estratègies empresarials.	<ul style="list-style-type: none"> • La 31a Escola d'Estiu de la CONC, el 12 i el 13 de juliol del 2022, se centrà a "Guanyar democràcia a l'empresa", per contribuir a reflexionar sobre el repte de fer entrar la democràcia a les empreses: les diferents formes de participació dels treballadors i treballadores a l'empresa, els canvis normatius plantejats darrerament, la necessària intervenció amb mesures d'igualtat de gènere i el control democràtic de les dades i els algorismes en un món del treball cada cop més digitalitzat són aspectes que, al costat de diferents experiències sindicals, han servit per impulsar aquest repte. https://www.youtube.com/watch?v=4dERt4o-N5UU
5	Cal afavorir la mobilitat sostenible i el transport públic.	<ul style="list-style-type: none"> • Espai al web de la CONC per impulsar la mobilitat sostenible a la nostra acció sindical i a la negociació col·lectiva. https://www.ccoo.cat/transiciojusta/mobilitat-sostenible/ / https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/sostenibilitat/ • Anualment, durant la Setmana Europea de la Mobilitat, des de CCOO de Catalunya promovem seminaris, jornades i accions al territori per impulsar una mobilitat sostenible. • Proposta de CCOO "CATAV 2023. Un tren per a la classe treballadora", amb l'anàlisi i propostes per donar cobertura al 47,5 % de la població total de Catalunya. L'estudi preveu línies, horaris, enllaços, freqüències i preus, i es podria posar

		<p>en funcionament de manera immediata, ja que optimitza l'ús de les infraestructures i els trens que ja hi ha en l'actualitat.</p> <p>https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/06/informe-xarxa-catalana-alta-velocitat.pdf</p> <ul style="list-style-type: none">• Promoció i difusió dels estudis “La gestió de la mobilitat a la feina a Barcelona” (Institut Metròpoli), i “Foment a la mobilitat sostenible: el cas dels desplaçaments a la feina al polígon de la Zona Franca de Barcelona i estat de situació de la mobilitat sostenible als polígons del Bon Pastor, el Torrent de l'Estadella i el centre comercial La Maquinista” (ISTAS - Fundación 1.º de Mayo).
6	Cal reduir la bretxa salarial mitjançant la negociació col·lectiva, tot defensant la transparència i el registre salarial a les empreses.	<ul style="list-style-type: none">• Orientacions sindicals per a la negociació col·lectiva per erradicar la bretxa salarial. https://criteris-sindicals-nc.ccoo.cat/igualtat-gener/• Acord del diàleg social per a la pujada del salari mínim interprofessional a 1.080 € mensuals per 14 pagues (una pujada del 8 % per a l'any 2023). https://www.boe.es/boe/dias/2023/02/15/pdfs/BOE-A-2023-3982.pdf• Campanya de CCOO perquè cap conveni col·lectiu tingui un salari per sota dels 14.000 € anuals. https://www.ccoo.cat/noticies/lluita-digital-308-ccoo-no-acceptara-cap-conveni-collectiu-amb-un-salari-per-sota-dels-14-000-euros-anuals/• Extensió a la negociació a les empreses de l'eina de valoració de llocs de treball del Ministeri d'Igualtat. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/2022_04_01_Guia_Uso_Heramienta_SVPT.pdf

7	Cal erradicar la precarietat i la contractació a temps parcial no desitjada, que penalitza més les dones.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientacions sindicals per a la negociació col·lectiva respecte dels contractes a temps parcial. https://www.ccoo.cat/noticies/la-salut-laboral-en-la-negociacio-collectiva-del-temps-de-treball/#parcialitat-i-fragmentacio • Fruit del diàleg social s'aprova la reforma laboral, que en un any ha aconseguit augmentar la contractació indefinida en un 105 %. https://www.ccoo.cat/noticies/ccoo-de-catalunya-celebra-que-en-un-any-la-reforma-laboral-hagi-aconseguit-augmentar-la-contractacio-indefinida-en-un-105/
8	És necessari equiparar els permisos de maternitat i de paternitat, i que aquest darrer sigui obligatori i no transferible.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguiment, a través de l'acció sindical a les empreses, del compliment del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que estableix el permís igualitari de 16 setmanes tant per a la mare biològica com per a l'altre progenitor diferent de la mare biològica, i reconegut com un dret individual i no transferible.
9	Cal afavorir la presència de dones en els sectors i els llocs de treball masculinitzats, amb formació i amb accions positives.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientacions sindicals per a la negociació col·lectiva i mesures per afavorir la corresponsabilitat i l'equiparació i l'ús del dret als permisos de les dues persones progenitores. https://www.ccoo.cat/noticies/la-salut-laboral-en-la-negociacio-collectiva-del-temps-de-treball/#corresponsabilitat-us-igualitari
10	Cal incloure la coeducació en totes les etapes educatives.	<ul style="list-style-type: none"> • A la XVI Escola de Dones, celebrada el 10 de novembre del 2021 amb el títol "Contra les violències masclistes: prevenció i acció", van destacar les ponències sobre la coeducació com a manera de combatre el masclisme proporcionant estratègies coeducatives. https://www.youtube.com/watch?v=Def9OBKliS8 • CCOO proposa mesures en la negociació del pla d'igualtat perquè el Departament d'Educació destini un pressupost específic i intransferible per fer possible la coeducació a les escoles (complements salarials per a la coeducació i hores de docents).

11	<p>Per evitar discriminacions, cal prohibir a les empreses l'ús de dades mèdiques i privades de tipus personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fem el seguiment del compliment de les normes que emparen l'ús de les dades mèdiques i privades: <ul style="list-style-type: none"> - Llei orgànica de protecció de dades personals (2018): "Article 9. Categories especials de dades. 1. A l'efecte de l'article 9.2.a del Reglament (UE) 2016/679, a fi d'evitar situacions discriminatòries, el mer consentiment de la persona afectada no és suficient per aixecar la prohibició del tractament de dades la finalitat principal del qual sigui identificar la seva ideologia, afiliació sindical, religió, orientació sexual, creences o origen racial o ètnic." - Llei de prevenció de riscos laborals. Article 22. Vigilància de la salut. 4. Les dades relatives a la vigilància de la salut de les persones treballadores no es poden fer servir amb finalitat discriminatòria ni en perjudici de les persones treballadores. - La Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, introdueix, per primera vegada, el reconeixement legal de la malaltia d'un treballador, encara que sigui temporal, com a causa de discriminació en l'àmbit laboral. https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=-BOE-A-2022-11589
12	<p>El sindicat ha de combatre qualsevol tipus de normes a les empreses que generin sexisme o discriminació.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Els reials decrets de plans d'igualtat i d'igualtat retributiva són una eina perquè des dels sindicats, treballem per erradicar les discriminacions per raó de gènere, negociant plans d'igualtat on hi ha presència sindical i a empreses que no estan organitzades. El sindicat participa negociant plans d'igualtat i denunciant les empreses incomplidores.
13	<p>Cal reivindicar els currículums cecs (sense referències personals) per evitar discriminacions.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones</i>, del Consell de Relacions Laborals, fruit de la concertació social. https://treball.gencat.cat/web/content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/igualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacio-retributiva-.pdf

		<ul style="list-style-type: none"> • Guia sobre plans d'igualtat a les empreses, de CCOO de Catalunya. https://www.ccoo.cat/noticies/plans-digualtat-a-les-empreses/ • Guia sobre mesures, elaboració i aplicació de plans d'igualtat. https://www.ccoo.cat/noticies/guia-sobre-mesures-i-plans-digualtat/
14	Les promocions professionals s'han de fer amb criteris objectius per evitar arbitrarietats i discriminacions.	<ul style="list-style-type: none"> • Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones, del Consell de Relacions Laborals, fruit de la concertació social. https://treball.gencat.cat/web/contenut/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/lgualtat-i-temps-de-treball/Guia_igualtat_retributiva/Guia-aplicacio-retributiva-.pdf • Guia sobre plans d'igualtat a les empreses, de CCOO de Catalunya. https://www.ccoo.cat/noticies/plans-digualtat-a-les-empreses/ • Guia sobre mesures, elaboració i aplicació de plans d'igualtat. https://www.ccoo.cat/noticies/guia-sobre-mesures-i-plans-digualtat/
15	Cal valorar la defensa dels interessos generals, la solidaritat i l'ajuda mútua davant dels interessos corporatius.	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO es defineix i actua com un sindicat sociopolític que defensa els interessos dels treballadors i treballadores, tant els que deriven de les condicions laborals com els que tenen relació amb les condicions de vida. • Activitats de solidaritat i cooperació internacional que porta a terme la Fundació Pau i Solidaritat. • Xarxa d'Acció Solidària, que és un instrument de solidaritat del sindicat amb el conjunt de la societat i també de solidaritat obrera. • Campanya d'afiliació 2022: "Gent com tu millora el món". https://www.youtube.com/watch?v=SPo1rO-yieM

16	El sindicat ha de defensar la garantia de les pensions futures i reforçar el caràcter públic del sistema.	<ul style="list-style-type: none"> • El juliol del 2021 CCOO va signar un acord important, en el marc del Pacte de Toledo, que genera certes sobre la suficiència, la sostenibilitat i el reforçament de les pensions públiques al nostre país, recuperant el poder adquisitiu de les pensions, ampliant drets i reduint la bretxa de gènere. https://www.ccoo.cat/noticies/tot-sobre-lacord-de-pensions-2021/
17	S'han de potenciar les jubilacions parcials per afavorir el relleu generacional.	<ul style="list-style-type: none"> • L'Acord de pensions inclou un compromís exprés per part del ministeri de negociar en el marc del diàleg social per garantir un règim de compatibilitat efectiva de treball i pensió; preservar i millorar la qualitat de l'ocupació dels rellevistes, i contribuir a equilibrar el cost que aquesta modalitat de pensió té per al sistema. https://www.ccoo.cat/noticies/tot-sobre-lacord-de-pensions-2021/
18	El sindicat ha de lluitar per fer efectiu el dret a l'habitatge: regulant els preus i incrementant el parc públic per garantir la funció social.	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO va donar suport a la Llei de mesures urgents en matèria de contenció de rendes en els contractes d'arrendament d'habitatge, que va entrar en vigor el 22 de setembre del 2020 i que va tenir com a efecte la contenció i la moderació dels preus del lloguer, la qual cosa ha comportat beneficis per a la població jove. https://www.ccoo.cat/noticies/ccoo-de-catalunya-valora-positivament-el-nou-decret-llei-de-mesures-urgents-per-millorar-lacces-a-lhabitatge-aprovat-el-23-de-desembre/ • CCOO ha donat suport a la Llei 12/2023, de 24 de maig, pel dret a l'habitatge, pel canvi de rumb en polítiques d'habitatge en l'àmbit estatal, així com pel seu impacte en la població jove, i ha exigit la posada en marxa de la limitació dels preus del lloguer. https://www.ccoo.cat/transiciojusta/guia/concertacio-social/garantir-el-dret-a-lhabitatge/ • Presentació de l'informe "L'habitatge tenia un preu: història, lectures i números a fer per garantir el dret a l'habitatge a Barcelona" en el marc del Festival Internacional de l'Habitatge Social,

		<p>on es relacionen els salaris i els preus de l'habitatge a la ciutat de Barcelona.</p> <p>https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2023/06/informe-lhabitatge-tenia-un-preu.pdf</p>
19	<p>Cal reduir la jornada de treball en funció de l'edat per repartir el treball.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propostes de CCOO en el marc del Pacte de Toledo per a la jubilació parcial amb contracte de relleu • Impuls de la reducció de jornada a través de la negociació col·lectiva. • Propostes de CCOO de coeficients reductors per a l'edat de jubilació en algunes professions vinculades a elements de penositat i salut laboral que s'han de continuar impulsant.
20	<p>Per a l'emancipació de la gent jove, calen polítiques que facilitin l'accés a l'habitatge i el treball digne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'aprovació de la reforma laboral i l'increment de l'SMI en el marc del diàleg social han impactat especialment en la gent jove, en reduir la temporalitat i en millorar els salaris. • Elaboració de l'Informe sobre l'emancipació juvenil a Catalunya el desembre del 2022 amb l'objectiu de discernir quina és la realitat emancipatòria del jovent català i quins reptes sindicals i polítics hem d'afrontar. • Accions reivindicatives d'Acció Jove contra la precarietat juvenil i les dificultats d'emancipació. • Acord en el marc del diàleg social sobre l'Estatut del becari, per aconseguir la regulació de les pràctiques no laborals i les millores en les seves condicions, per perseguir el frau.

		<ul style="list-style-type: none"> • 32a Escola d'Estiu de la CONC, celebrada el juliol del 2023 amb el títol "Per emancipar-se, cal organitzar-se". https://www.ccoo.cat/noticies/32a-escola-destiu-de-ccoo-de-catalunya-per-emancipar-se-cal-organitzar-se/
21	<p>És necessari revertir la reforma laboral i promoure canvis legislatius contra la precarietat laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'Acord del diàleg social tripartit va donar lloc al Reial decret llei 32/2021, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball: <ul style="list-style-type: none"> - Es reverteix la reforma laboral del 2012. - S'impulsa la contractació indefinida i es penalitza la contractació temporal. - Es torna a recuperar el paper de la negociació col·lectiva recuperant la ultraactivitat dels convenis col·lectius. https://www.ccoo.cat/noticies/materials-informatius-sobre-la-reforma-laboral-ara-si-guanyem-drets/ https://www.ccoo.cat/wp-content/uploads/2022/10/estudi-impacte-reforma-laboral-ocupacio.pdf
22	<p>El sindicat no ha de contractar proveïdors que no compleixin amb els drets laborals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posada en marxa d'una central de compres i establiment de criteris ètics i de sostenibilitat, de respecte a les condicions laborals i de compliment de les obligacions tributàries.
23	<p>És bàsic denunciar les situacions de falsos autònoms (dependents i de cooperatives) i assolir el reconeixement de la relació laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO va convocar, l'estiu del 2021, la primera vaga de treballadors i treballadores dels supermercats de Glovo, per reclamar l'aplicació de la llei <i>riders</i>, la laboralització i la millora de les condicions laborals. https://www.ccoo.cat/noticies/ccoo-convoca-9-dies-de-vaga-als-supermercats-de-glovo-a-barcelona-per-la-millora-de-les-condicions-laborals-dels-seus-treballadors-i-treballadores/ • CCOO ha guanyat, el juny del 2023, la sentència que reconeix la relació laboral de les treballado-

		<p>res de la plataforma de neteja Clintu Online, SL. https://www.ccoo.cat/noticies/es-reconeix-la-relacio-laboral-de-la-plataforma-de-neteja-clintu-i-les-seves-treballadores/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Els sindicats majoritaris guanyem, a l'Audiència Nacional, el reconeixement de l'acomiadament col·lectiu d'Uber Eats després de desconnectar més de 3.000 riders a tot Espanya amb l'entrada en vigor de la llei rider. D'aquesta manera s'ha aconseguit indemnització per a tots els riders afectats. • El sindicat, en coordinació amb la Inspecció de Treball, continua denunciant situacions de falsos autònoms en altres plataformes. • Estem lluitant, en el marc del Consell de Relacions Laborals, perquè les plataformes digitals, en funció de l'activitat a què es dediquin, siguin incloses en els convenis col·lectius ja existents, pel fet que són activitats que no són noves, sinó que, simplement, la feina es realitza i es gestiona a través d'una app.
24	S'ha de reivindicar l'augment dels recursos i la capacitat d'actuació de la Inspecció de Treball.	<ul style="list-style-type: none"> • CCOO, a les reunions del Consell del Diàleg Social de Catalunya, hem demanat que s'incrementin els recursos per a la Inspecció de Treball en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya. • El sindicat participa a la Comissió d'Inspecció de Treball del Consell de Relacions Laborals elaborant propostes per a la planificació d'actuacions inspectores i per al seu seguiment.
25	Cal esforçar-se perquè tots els treballadors i treballadores estiguin protegits per un conveni sectorial i, en el cas d'existir un conveni propi, que aquest comporti una millora de les condicions.	<ul style="list-style-type: none"> • La cobertura de la negociació col·lectiva a Catalunya és del 91,5 %, molt per sobre del 86,9 % a escala estatal, i des de CCOO de Catalunya continuem impulsant la protecció de tots els treballadors i treballadores a través d'un conveni col·lectiu sectorial, des de la cobertura dels buits existents o promocionant nous convenis, com el Conveni de recerca de Catalunya, que ja s'està negociant i que reforça el marc català de

	<p>relacions laborals des del Consell de Relacions Laborals.</p> <ul style="list-style-type: none">• Amb l'acord del diàleg social del Reial decret llei 32/2021, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, hem recuperat la prioritat d'aplicació del conveni sectorial en matèria de salari per impedir que els convenis d'empresa puguin rebaixar les condicions del conveni del sector de referència.• Les diferents pujades pactades amb el Govern de l'Estat del salari mínim interprofessional fins a arribar als 1.080 € per 14 pagues el 2023 donen cobertura a les persones treballadores que no tenen un conveni d'aplicació i ha permès que pugin els salaris més baixos d'alguns convenis, per l'obligació legal de compliment de l'SMI i per mantenir certa coherència de les estructures salarials en els convenis.
--	---

Conclusions

L'Assemblea sindical oberta s'ha consolidat com un procés participatiu que reforça la deliberació col·lectiva sobre els temes socials i laborals que preocupen l'afiliació i la societat en general des de la realitat del dia a dia de les persones i amb una visió estratègica.

Portar el debat als centres de treball i a les assemblees des de la proximitat territorial, i també de manera telemàtica, ajuda a apropar els continguts que formaran part dels congressos a bona part de l'afiliació. Aquest és un procés que es fa sense documents previs i amb un mecanisme deliberatiu de baix a dalt.

El grau de compliment i de compromís del sindicat en relació amb l'aplicació de les propostes votades a l'ASO, en termes generals, ha estat significatiu, però l'impacte sobre la millora de les condicions de treball i de vida de la gent treballadora ha estat més desigual.

Alguns acords en el marc del diàleg social han significat avenços importants per reduir la precarietat laboral i per millorar la vida de la gent: la posada en marxa dels ERTO durant la pandèmia ha permès mantenir l'ocupació de molts treballadors i treballadores; la reforma laboral ha reduït dràsticament la temporalitat i ha recuperat el paper de la negociació col·lectiva; els increments del salari mínim interprofessional han impactat positivament en els sous dels sectors més precaris; la reforma de les pensions ha recuperat la revaloració de les pensions amb l'IPC, etc. Aquests acords no haurien estat possibles sense l'acció del sindicat a les meses de negociació i sense la mobilització a les empreses i al carrer.

L'activitat sindical s'ha desenvolupat en un context polític, social i econòmic molt complex que ha necessitat respostes com a sindicat sociopolític. Durant la pandèmia de la COVID-19 hem actuat posant al centre les persones i les seves necessitats, reclamant i negociant ajuts per als col·lectius més vulnerables i mesures per a la gent que treballava als serveis essencials, i posant el sindicat al servei de les persones que ho necessitaven.

En relació amb la situació política a Catalunya hem treballat per construir consensos amb altres organitzacions i entitats, i hem reclamat la desjudicialització del conflicte polític. I hem lluitat, i ho continuem fent, per combatre l'ofensiva de l'extrema dreta i les seves propostes, que busquen fer forat en aquelles persones que es troben en una situació vulnerable i sense expectatives, amb mobilitzacions, combatent els seus relats i difonent la memòria democràtica i els valors i l'ètica dels treballadors i treballadores que van lluitar per la democràcia, els drets i les llibertats.

També ha estat important el treball sindical per organitzar els treballadors i treballadores de les noves realitats del treball per lluitar per unes condicions laborals dignes. S'ha convocat la primera vaga a Glovo; s'han realitzat eleccions sindicals en algunes empreses, i s'ha portat als jutjats la demanda de laboralització de les treballadores de Clintu, entre altres actuacions.

Hem portat el sindicat feminista al món del treball amb el desenvolupament d'eines sindicals per actuar a les empreses i a la negociació col·lectiva, i comptem amb moltes més dones afiliades i delegades sindicals. Malgrat la feina feta, però, hem de continuar treballant per a la implementació de les mesures d'igualtat de gènere a totes les empreses i incrementar la presència de dones als llocs de responsabilitat sindical.

Tot i els avenços aconseguits, aquest balanç també ens permet constatar alguns dels reptes prioritaris que encara tenim pendents i sobre els quals hem de continuar actuant. Cal seguir avançant per ser el sindicat que és capaç d'organitzar la diversitat social del món del treball, des de la gent jove fins a les persones migrants, i les diverses realitats que hi ha avui en el mercat laboral. Necessitem créixer més en afiliació i aprofundir en els models organitzatius que impulsin la col·laboració entre companys i companyes de diferents empreses i sectors.

Hem de fer avançar la democràcia a les empreses disputant la participació en les decisions i en l'organització dels processos productius, en especial, en els processos de transició (ambiental i tecnològica) que s'estan produint.

Hem de millorar la presència del sindicat als centres de treball, tant als que viuen la transformació productiva i que canvien les seves relacions amb el treball com als nous sectors, a les petites empreses i amb els treballadors i treballadores autònoms. Tot i així, hem començat a introduir eines per a l'organització i l'acció sindical aprofitant les noves tecnologies, i hem impulsat algunes accions per enfortir la col·laboració de les seccions sindicals i els sindicats intercomarcals, però encara hem de reforçar els compromisos amb aquesta estratègia. L'ASO és un escenari idoni per compartir-la amb l'afiliació.

La 2a Assemblea sindical oberta va aconseguir posar a l'agenda sindical la resposta a les transformacions socials que estem vivint per convertir-les en propostes sindicals que van formar part del debat del 12è Congrés de CCOO de Catalunya.

Continuarem consolidant i millorant aquest mètode de participació i deliberació col·lectiva perquè sigui encara més útil per donar resposta als reptes actuals i futurs de la classe treballadora.



PREN LA PARAULA!



3a Assemblea Sindical Oberta

*Com garantim l'emancipació del jovent? Com organitzem els temps per viure millor?
Quins son els drets per tenir un treball digne? Fem un nou contracte social?*