

## **PROGRAMA ACCIÓN 9º CONGRESO DE LA CONC**

### ***CCOO, UN SINDICATO QUE AGRUPA INTERESES, CONQUISTA DERECHOS E IMPULSA VALORES***

- 1) **INTRODUCCIÓN POLÍTICA**
- 2) *I. CCOO de Catalunya celebramos el 9º Congreso tras renovar la representatividad como primera fuerza sindical en las elecciones celebradas en los centros de trabajo de nuestro país. Unos 25.000 delegados y delegadas, que representan el 44,1% del total, y que refuerzan la legitimidad que nos dan nuestros 185.000 afiliados y afiliadas.*
- 3) *Afiliación, organización y representatividad que deben seguir creciendo para representar y defender los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras catalanes, en base al vínculo social de la afiliación estable y la participación democrática que nos une en el sindicato.*
- 4) *II. El objetivo general del 9º Congreso, y de este programa de acción, es cómo organizar el sindicato, de la forma más útil para las personas afiliadas, personas diversas en situaciones, que deben encontrar en el sindicato el marco para expresar sus aspiraciones y defender sus intereses a través de la acción sindical.*
- 5) *III. El Congreso es un momento de afirmación del valor del trabajo en nuestra sociedad, valor social del trabajo que el sindicalismo confederal agrupa y representa. Un momento para reivindicar la dimensión social que tienen la empresa y la economía y, en consecuencia, nuestro derecho a exigir responsabilidad social.*
- 6) *Por lo tanto, estamos en contra del derecho unilateral del capital y el empresario en el gobierno del proyecto empresarial. La empresa es el producto de la creatividad y el esfuerzo del trabajo humano. Por ello, nuestro derecho a participar en la empresa y en su futuro. Derecho que se expresa colectivamente a través de los derechos sindicales de participación e intervención y los derechos de las personas en la empresa.*
- 7) *IV. Este congreso se celebra en un contexto de extensión e intensificación en los procesos de cambio de la organización del trabajo y la organización de las empresas; de la globalización y los nuevos*

*problemas, oportunidades y retos que plantea. Globalización sin reglas, que está en la base de la profunda crisis actual.*

- 8) *V. Con un claro agotamiento del modelo de crecimiento económico y competitividad del último periodo, y la necesidad urgente que se cambie por un modelo de crecimiento productivo y sostenible basado en la calidad de los productos y servicios, la calidad de las condiciones de trabajo y la erradicación de las desigualdades, los derechos personales y los derechos sindicales en los centros de trabajo, y nuevos desarrollos del Estado social del bienestar. como única alternativa para una salida efectiva de la crisis.*
- 9) *VI. El nuevo ciclo social y político que debe comportar el desarrollo del nuevo Estatuto de autonomía lo queremos con plenitud de derechos sociales y ciudadanos, de fuertes políticas públicas y sociales al servicio de un nuevo modelo de crecimiento sostenible para el país. Que contribuya a hacer que la realidad plurinacional del Estado español configure un verdadero Estado federal.*
- 10) *VII. El actual modelo de desarrollo ha promovido un modelo migratorio caracterizado por una fuerte explotación de la gente, con una demanda de ocupación sin calificación, mal remunerada y muchas veces en la economía sumergida, intentando consolidar un modelo competitivo basado en la precariedad, los bajos salarios y la desregulación.*
- 11) *El fenómeno migratorio es un importante reto para el conjunto de la ciudadanía y de los trabajadores y trabajadoras, y por eso es por lo que CCOO valoramos que la inmigración es un hecho estructural con muchos aspectos positivos. Por ello, la transversalidad de las medidas de integración social y laboral de las personas inmigradas debe contribuir a romper la lógica de un modelo injusto e insostenible y permitir la plenitud de derechos laborales, sociales y ciudadanos.*
- 12) *VIII. En este contexto, el programa de acción y sus propuestas quieren ser las mejores estrategias reivindicativas, las iniciativas organizativas más útiles en las nuevas realidades del mundo del trabajo. Formas organizativas, formas de acción sindical y objetivos son indisolubles.*
- 13) *Por ello nos proponemos la continuidad y la actualización de nuestras estrategias y objetivos sindicales reivindicativos, con propuestas claras y concretas. Para la acción sindical y la negociación colectiva en los centros de trabajo y los sectores de actividad económica; para la acción sindical y socioeconómica en todos los ámbitos territoriales; para la concertación social general con los poderes públicos para defender el conjunto de derechos sociales de las personas.*
- 14) *Nos proponemos, en el marco de la continuidad de nuestra organización básica, reforzar y poner en marcha nuevas fórmulas organizativas de*

*cooperación sindical entre todas las estructuras y en todos los niveles organizativos. Organizando el sindicalismo en red.*

- 15) *En la empresa central, donde conviven varias empresas; en el conjunto de las cadenas de producción, y sus contratadas, subcontratadas y empresas suministradoras; en los sectores de actividad económica, donde coincidimos las federaciones, en los diversos ámbitos territoriales.*
- 16) *Queremos dar respuesta a la diversidad de situaciones en las que se encuentra hoy la población trabajadora, puesto que entendemos que somos más sindicato de todos y todas si somos el sindicato de cada una de las personas, el sindicato de las diversidades.*
- 17) *La formación sindical adquiere una doble importancia, para elevar el nivel de conocimiento de los representantes sindicales y para transmitir los valores del modelo sindical de CCOO. Nuestra acción se centra en promover estos valores en el conjunto de la sociedad.*
- 18) *Con un impulso nuevo y mayor al sindicalismo de proximidad en las pequeñas y medianas empresas, dando mayor relevancia a las personas que son referentes sindicales en los centros de trabajo y a las personas afiliadas, a su formación sindical, y con atención a la participación en la vida democrática del sindicato y en la toma de decisiones, y a las políticas comunicativas del sindicato. Al mismo tiempo que se fortalece nuestra confederalidad y los vínculos entre las organizaciones federativas y territoriales.*
- 19) IX. *Este nuevo impulso al proyecto de CCOO de Catalunya exige consolidar y acentuar nuestros valores y señas de identidad, como sindicato de clase y nacional, corresponsable y solidario con las CCOO de España, comprometido con la CES y la CSI; sindicato independiente y democrático; sindicato de las diversidades; sindicato general confederal y sociopolítico vinculado a los valores de la izquierda social y a su historia.*
- 20) **1. FAVORECER LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y EL EMPLEO DE CALIDAD**
- 21) 1.1. Por **el empleo estable** y contra la contratación temporal injustificada: la contratación indefinida debe ser el sistema de contratación general. Se deben concentrar los incentivos en la contratación indefinida de inicio y evitar políticas de incentivación de la conversión de contratos temporales. Es necesario causalizar la contratación temporal en la negociación colectiva, de forma que no se desnaturalice la regulación legal y, al contrario, aprovechando la misma ley, establecer las causas y las circunstancias objetivas de la contratación temporal. Es importante, también, impulsar las necesarias mejoras legislativas.

- 22) Es necesario promover medidas de acción positiva que faciliten la presencia de las mujeres en sectores y en profesiones donde tienen poca presencia, diversificando su ocupación. Y, también, luchar contra la feminización del contrato a tiempo parcial y su utilización como factor de precariedad laboral.
- 23) 1.2. La **subcontratación**: denunciaremos la ineficiencia económica y social de los mecanismos de externalización del riesgo y su uso para atacar a las condiciones de trabajo. Es necesario establecer mecanismos de intervención sindical, regular los límites y evitar el uso abusivo y el fraude.
- 24) Valoramos positivamente algunas de las experiencias de acción sindical y de cambio legislativo (Acuerdo laboral de 2006: nueva definición de cesión ilegal, en el Estatuto de los trabajadores, nuevos instrumentos organizativos y de representación en la empresa central, iniciativa legislativa por la Ley de subcontratación de la construcción y desarrollo legislativo de la Ley de salud laboral).
- 25) En el próximo periodo, la acción del sindicato sobre la subcontratación tiene que estar plenamente incardinada en la estrategia sindical en todos los ámbitos. También en las administraciones públicas.
- 26) En la negociación colectiva y en la concertación de cambios legales en el Estatuto de los trabajadores (TE) se debe definir el concepto de subcontratación, incluyendo, además de la propia actividad, las actividades inherentes a la empresa. Establecer la responsabilidad solidaria en las cadenas de subcontratación, e incorporando, además de los salarios y la prevención de riesgos, la calidad del empleo, y su control y limitaciones.
- 27) Objetivos importantes son tender a la armonización de las condiciones de trabajo con las de la empresa central, extender el derecho a la subrogación. Necesitamos, también, intensificar la lucha contra las falsas empresas de servicios integrales y falsas cooperativas, creadas exclusivamente para la cesión ilegal de trabajadores.
- 28) 1.3. La **salud laboral** es un elemento central de la acción sindical y la negociación colectiva.
- 29) Es necesario profundizar en el aspecto, ya iniciado, de hacer de la defensa de la salud en el puesto de trabajo un elemento central de nuestras políticas y actuaciones de la acción sindical y de la concertación social. La experiencia acumulada en los últimos años ha sido muy importante.

- 30) También hemos conseguido avanzar en nuevos retos, como en relación con la organización del trabajo y la salud, camino que hemos hecho conjuntamente con ISTAS (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud). Queremos que ISTAS 21 sea el método de referencia en Europa, para la prevención de riesgos psicosociales.
- 31) Es necesario que continuemos avanzando en aquellos temas sobre los cuales actualmente el marco de la salud laboral ofrece instrumentos para incidir con fuerza sobre la mejora de las condiciones de trabajo y salud, y más en concreto en el tema de la subcontratación. Es necesario coordinar de manera real y efectiva la prevención de todos los contratos y subcontratos y TRADE en el espacio integral de las empresas centrales o centros de multiactividad, y en sus organismos de prevención.
- 32) Para CCOO es un objetivo central incidir para que la prevención sea de calidad para conseguir mejorar las condiciones de trabajo y de salud. Para CCOO la prevención de calidad significa actuar sobre el conjunto de los riesgos, incorporar las desigualdades sociales —de clase social, género, inmigración, edad y discapacidad funcional—, y que la prevención se realice con participación. En este sentido nos comprometemos a profundizar en el trabajo para hacer visible y prevenir los riesgos psicosociales, los riesgos ergonómicos y los riesgos químicos, así como los daños que provocan en la salud: las enfermedades profesionales.
- 33) Luchamos en la negociación colectiva y la concertación social por un concepto de absentismo que no penalice las ausencias justificadas en el trabajo, y que, al contrario, investigue las causas objetivas de las ausencias relacionadas con la organización del trabajo, con el objetivo de establecer los cambios preventivos necesarios.
- 34) Un elemento clave de la prevención es la participación. Situamos como objetivo avanzar en la figura de los delegados y las delegadas de prevención sectorial y territorial, con objeto de potenciar políticas de prevención participativas en las PYME sin representación sindical.
- 35) Asimismo, situamos con fuerza avanzar en la codecisión sindical en la elección de las entidades que prestan servicios a las empresas: los servicios de prevención y las mutuas; y en la participación sindical en los organismos de gestión de las mutuas. También la participación directa de los trabajadores y las trabajadoras. Criticamos el actual sistema de mutuas por el riesgo de privatización de la salud que significan. Reclamamos el regreso a la gestión de las bajas por la sanidad pública.
- 36) Es necesario que situemos con fuerza la inclusión de cláusulas de salud laboral en la negociación colectiva. En este terreno, un primer objetivo es incluir los importantes avances que estamos consiguiendo, en los

comités de seguridad y salud, en los convenios, ya sean de empresa o de sector.

- 37) Un segundo objetivo es, a partir de la experiencia y la reflexión, elaborar plataformas reivindicativas que nos permitan concretar y desarrollar las normas según cada una de las realidades del ámbito de negociación, y su defensa hasta el final. Y un tercer objetivo es hacer una lectura transversal del convenio con el objetivo de garantizar que ninguna de las cláusulas que acordemos tenga efectos negativos para la salud.
- 38) Actualmente tenemos muy consolidados los instrumentos de apoyo a la acción sindical: el Gabinete Higia, la formación sindical y las diferentes guías y herramientas. De ellos hacemos un balance positivo. Es necesario reforzar esta línea de trabajo.
- 39) En el próximo periodo tenemos que establecer métodos de trabajo conjunto entre las responsabilidades de acción sindical, salud y género, porque el objetivo es construir procedimientos de intervención sindical estables y medidas integrales respecto de la salud laboral.
- 40) En el ámbito de la concertación social, nuestras prioridades las situamos en el marco del nuevo plan de gobierno para la prevención de riesgos laborales 2009-2012. Un plan que se debe consensuar con los agentes sociales, que tiene que incorporar el desarrollo de las medidas acordadas en el ámbito de la estrategia española, y que debe dar respuesta —y superarlos— a los principales obstáculos que hoy tenemos identificados: aumento de los recursos de la administración laboral y sanitaria para hacer frente a sus funciones de promoción, vigilancia, control y sanción, impulsar y vigilar que la prevención sea de calidad, impulsar mecanismos adecuados para la declaración de la patología laboral (principalmente las enfermedades profesionales). En definitiva, un plan que tenga una incidencia real en la mejora de las condiciones de trabajo y en la salud de la población trabajadora.
- 41) 1.4. Impulsar la **reforma del Servei d'Ocupació de Catalunya** para garantizar mejor la ocupabilidad de las personas.
- 42) Descentralizar las funciones y aumentar los recursos del SOC y hacerlos más eficientes, dándoles mayor transparencia y flexibilidad en su uso. Potenciar las oficinas de trabajo para que tengan un papel más activo en la intermediación, la orientación y la tutorización personalizada de las personas demandantes de ocupación, y siendo referente central en los procesos de intermediación laboral corrigiendo los déficits actuales.
- 43) Exigir el cambio en las políticas activas de ocupación, modernizando y flexibilizando su contenido para adaptarlas a los nuevos perfiles de los demandantes de ocupación. Actuar desde una concepción integral, interviniendo de forma articulada entre las actuaciones reactivas

(personas en paro o procesos de reestructuración) y proactivas de anticipación (prever los cambios organizativos, tecnológicos, de internacionalización y las reestructuraciones), en coordinación con el Observatorio de Prospectiva Industrial, evitando los expedientes de crisis o minimizando su impacto.

- 44) Potenciar el trabajo en red entre el SOC, las administraciones locales y los agentes económicos y sociales, que evite encabalgamientos y duplicidades de actuaciones.
- 45) Actuar desde la proximidad del territorio respetando la planificación y creando espacios vinculantes de participación territorial de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Reforma de las mesas locales de ocupación, dotándolas de mayor contenido y mayor capacidad de decisión.
- 46) Reforma del Observatori del Mercat de Treball, que permita dotarnos de un instrumento de detección de las necesidades de las empresas, del territorio y de las personas, que trabaje en red con los observatorios sectoriales y territoriales y en coordinación con el Observatorio de Prospectiva Industrial.
- 47) Establecer un protocolo de contratación de las empresas de recolocación por parte del SOC, que permita su actuación en los ERO, garantizando la igualdad de trato de los trabajadores/as afectados.
- 48) 1.5. Impulsar la **reforma de la FP**, con el objetivo de aumentar las personas (jóvenes y adultas) con título de FP, y acabar con las principales carencias de nuestro sistema formativo, como la falta de correspondencia entre oferta formativa y necesidades del mercado de trabajo, la desconexión entre la formación profesional inicial y la formación para el empleo, la insuficiente coordinación entre los departamentos del Gobierno con competencias en materia de formación profesional y calificaciones.
- 49) Facilitar el acceso a la FP y el no abandono de los estudios, mediante programas de becas y ayudas, flexibilidad y pasarelas entre estudios y un sistema integral de información y orientación profesional para jóvenes y adultos.
- 50) Lograr un sistema de FP formado por una red de centros, que integre los diferentes subsistemas de FP (inicial, ocupacional y continua), acredite y certifique la experiencia laboral y cuente con un servicio de información y orientación profesional. Con la participación de los agentes sociales, para acercar el mundo de la formación al de las empresas y a los cambios del trabajo.

- 51) Proponer cambios en el modelo de formación continua, que garanticen el papel de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en su gobierno —planificación de la oferta y la demanda, asignación de recursos evaluación— y haciendo más eficientes los recursos que se invierten.
- 52) El sindicato tiene que incorporar a la negociación colectiva la formación continuada y el reconocimiento de las competencias profesionales, promoviendo la acción positiva y la relación con los sistemas de promoción y calificación profesional.
- 53) 1.6. Valoramos positivamente nuestra acción sindical en **la Inspección de Trabajo**. Necesitamos impulsar una Inspección de Trabajo más eficaz en la vigilancia y el control del cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos. Ésta es la principal función que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene encomendada, internacionalmente y también en nuestro país.
- 54) Los traspasos de la Inspección a la Generalitat de Catalunya deben garantizar la unidad de actuación —que un mismo inspector pueda actuar en todos los ámbitos de la normativa laboral como hasta ahora— y deben suponer a la vez una mejora de este servicio público, que lo haga más ágil, más preventivo y más eficaz en definitiva, con mesas de sanciones más gravosas.
- 55) Reclamamos el aumento de recursos humanos y económicos que lo hagan posible, y para cumplir como mínimo la orientación de la OIT, “de un inspector para cada 10.000 trabajadores”. En Catalunya tenemos un inspector para cada 27.000 trabajadores, lo que quiere decir que necesitaríamos más del doble de los inspectores e inspectoras de los que tenemos ahora (122). Es necesario, asimismo, aumentar de forma importante el personal administrativo, para evitar la acumulación de los expedientes y el retraso en la comunicación de las actuaciones. Es necesario, además de aumentar las plantillas, un mejor aprovechamiento de los recursos existentes, ampliando las competencias de los subinspectores de ocupación y adoptando una organización del trabajo más especializada, más colectiva y con criterios de actuación más homogéneos.
- 56) Promover una reforma de la actual ley concursal, que recupere la garantía preferencial de los derechos de los trabajadores, y la obligatoriedad de la continuidad de la empresa, cuando ésta pueda ser rentable.
- 57) **2. IMPULSAR UN CAMBIO DE MODELO SOCIOECONÓMICO BASADO EN LA PRODUCTIVIDAD, LA SOSTENIBILIDAD, EL EQUILIBRIO TERRITORIAL Y LA COHESIÓN SOCIAL**

- 58) 2.1. **Políticas sectoriales e industriales.** Reclamamos políticas sectoriales activas, dotadas de los recursos públicos necesarios, que apuesten por la economía productiva y por la industria como uno de los motores de la economía catalana, y que se orienten hacia la producción de bienes y servicios de mayor valor añadido.
- 59) Pedimos una reorientación de los sectores industriales más maduros a partir de una mayor calificación profesional, R+D+i y la incorporación de las TIC y el impulso de los sectores emergentes, en especial los relacionados con el medio ambiente (energías renovables, movilidad, gestión de residuos, etc.) y los servicios a las empresas y a las personas.
- 60) Proponemos que el desarrollo de la Ley de industria establezca un conjunto de medidas a medio y largo plazo en la línea de:
- 61) Hacer de ACCIÓN (fusión del COPCA y el CIDEM) un instrumento de apoyo técnico, programas de ayuda a las empresas, para promover y anticipar cambios, atraer nuevas inversiones y facilitar la internacionalización de las empresas.
- 62) Crear el Consejo de Políticas Industriales, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales, como instrumento para elaborar propuestas, definir líneas estratégicas, aprobar programas y partidas presupuestarias.
- 63) Luchar contra la economía sumergida.
- 64) 2.2. Exigimos **infraestructuras** del transporte que favorezcan la logística como factor de competitividad y la movilidad de proximidad de las personas, y contribuyan así al equilibrio territorial.
- 65) Reclamamos la modernización y la planificación de infraestructuras (energéticas, de telecomunicaciones, ferroviarias, hídricas, etc.) que garanticen la suficiencia de suministro de calidad y lleguen a todo el territorio. Defendemos, en particular, la elaboración de un plan para incrementar el transporte ferroviario de personas y mercancías.
- 66) La correcta vinculación al territorio. Es, al mismo tiempo que una necesidad para el desarrollo económico sostenible, y para la ciudadanía, una oportunidad para el desarrollo territorial equilibrado de Catalunya.
- 67) Promoveremos la gestión integral de los polígonos industriales y de los espacios de actividad económica, que facilite las infraestructuras de apoyo a las empresas y a las personas, garantizando mayor eficiencia y contribuyendo así a una competitividad mayor.
- 68) 2.3. Defendemos incentivos a las **políticas de innovación tecnológica** y organizativa de las empresas, con especial atención a las PYME, para:

- 69) Generar dinámicas de innovación organizativa y mejoras de procesos, con la participación de la representación sindical.
- 70) Incorporar la innovación tecnológica en los espacios sectoriales de política industrial y los convenios colectivos.
- 71) 2.4. Queremos impulsar políticas que aumenten la competitividad de las empresas con aplicación de principios de sostenibilidad ecológica en su gestión, y dirigidas a:
- 72) Desarrollo de una nueva cultura del agua basada en su ahorro y su optimización, la gestión de la demanda y la aportación de nuevos caudales a partir, principalmente, de técnicas como la regeneración y la desalinización.
- 73) Incentivos a la reducción de impactos en la actividad productiva: desarrollo de sistemas de gestión ambiental, aplicación de las mejoras técnicas disponibles para cada proceso, aprobación y despliegue de planes de minimización de residuos –sobre todo de los especiales– y de recogidas selectivas con valoración material.

Soporte a los aprovechamientos de recursos energéticos renovables, especialmente solar, térmico y fotovoltaicos en tejados, así como a la generación distribuida.

Consideración integral de los polígonos industriales, facilitando servicios compartidos para las empresas, oportunidades de colaboración, planificación de accesos y la gestión de materiales y energía.

- 74) 2.5. Es un objetivo central **consolidar marcos de diálogo y de concertación social, como el Acord estratègic**. Es importante, ya que nos permite incidir en la acción de gobierno en aspectos socioeconómicos y orientar las políticas públicas hacia un modelo de crecimiento sostenible y responsable.
- 75) Es necesario incidir con nuestras propuestas en los aspectos que más nos interesan desde el punto de vista de la consolidación de un modelo de competitividad basado en más formación y R+D+i, que prevea infraestructuras que equilibren las necesidades logísticas con las necesidades de las personas, el equilibrio territorial y el respeto al medio ambiente, que contemplen la mejora del empleo y de los instrumentos públicos que intervienen en el mercado de trabajo y que garanticen la profundización en la cohesión social.
- 76) Hacer que los acuerdos de diálogo y concertación social sean concretos, mensurables y evaluables y contemplen espacios de seguimiento; no pueden ser sólo declaraciones de intenciones. En todo momento estos

acuerdos los tenemos que entender como complementarios de la acción sindical en las empresas y sectores.

- 77) **3. HACER DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL INSTRUMENTOS ÚTILES PARA EL CAMBIO DE MODELO SOCIOECONÓMICO**
- 78) 3.1. CCOO de Catalunya queremos un **marco catalán de relaciones sociolaborales** útil para la mejora de las condiciones de trabajo concretas de los trabajadores y trabajadoras catalanes, útil para la modernización de nuestras empresas y la mejora de la competitividad de nuestro país. Abierto, cooperativo y solidario con el conjunto del sindicalismo de España.
- 79) Proponemos al conjunto del sindicalismo confederal catalán y de clase un "Pacto sindical para el marco catalán de relaciones sociolaborales" que aporte a la construcción nacional y de país una clara orientación social y de progreso.
- 80) Un pacto que organice y dinamice su desarrollo, en base al despliegue social del nuevo Estatuto y la amplia concertación de las políticas públicas de la Generalitat que afectan nuestra clase trabajadora, una fuerte negociación colectiva en Catalunya, la mejora de los instrumentos de participación institucional y el establecimiento de nuevos instrumentos de unidad sindical, como el código de comportamiento de la negociación colectiva.
- 81) 3.2. **La reforma y la democratización de la empresa** son objetivos sindicales absolutamente imprescindibles para un verdadero cambio de modelo económico y de relaciones laborales. Un nuevo modelo de empresa caracterizado por la calidad: de las producciones de bienes y servicios con mayor valor añadido y de las condiciones de trabajo en toda su amplitud.
- 82) Democratizar la empresa para que se desarrollen plenamente los derechos sindicales colectivos de participación en el proyecto empresarial y en los cambios de la organización del trabajo, de forma permanente y dinámica. Una empresa donde las personas ejerzan derechos personales, para la humanización del trabajo.
- 83) 3.3. **La empresa y la organización flexible del trabajo**, producto de la nueva capacidad organizativa y tecnológica, debe ser la empresa de la flexibilidad negociada. El referente central y transversal de la acción del sindicato en la empresa debe ser la organización del trabajo y la intervención en sus cambios.

- 84) La flexibilidad negociada es la de la participación sindical activa y los derechos de las personas. Nuestro concepto de flexibilidad negociada es contrario a la unilateralidad empresarial, la desregulación y la precariedad laboral.
- 85) Criticamos el "Libro Verde" por la modernización del derecho laboral europeo, porque propone una flexibilidad con engaño, basada en las decisiones unilaterales del empresario y en la desaparición de sus responsabilidades.
- 86) Los cambios que se producen en las empresas, con la externalización de producciones y servicios, nuevas posibilidades de deslocalización, las nuevas tecnologías, la segmentación del mercado de trabajo, el papel de la formación y los conocimientos de la fuerza productiva, etc., son fenómenos que, como hemos apuntado en otras ocasiones, configuran el nuevo modelo productivo.

Fenómenos que provocan, especialmente en una situación de crisis, fragmentación en los propios colectivos del mundo del trabajo, y que afectan más negativamente a los colectivos más débiles: las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes, el empleo en los segmentos más precarios de la subcontratación. Colectivos más débiles en los que convergen, también, problemas sociales: la doble presencia de la mujer, la dificultad de acceso a la vivienda y proyectos autónomos de vida de los jóvenes, los problemas de la inmigración, etc. Estos efectos se expresan en términos de desigualdad.

La fragmentación alcanza a la propia configuración de las empresas centrales y sus redes organizativas, donde conviven personas con condiciones de trabajo y derechos desiguales, lo que dificulta la unidad, la eficacia aplicativa de los convenios colectivos, y fundamenta nuestras políticas de armonización de condiciones y derechos.

De ahí la importancia de ser más y mejor sindicato confederal, la importancia del sindicalismo general, que fortalece los vínculos colectivos y solidarios entre las personas. De ahí la importancia de continuar desarrollando políticas de cooperación entre estructuras organizativas, y de la coordinación del sindicato en las empresas en red.

- 87) Reivindicamos una actualización y una mejora de los derechos sindicales y personales en la organización del trabajo, a través de organizar su extensión en la negociación colectiva y proponer cambios en la legislación laboral.
- 88) **3.4. La reforma y la racionalización de la negociación colectiva** son el eje estratégico para sostener convenios colectivos fuertes, que posibiliten la mejora real de las condiciones de trabajo y los derechos.

- 89) La estructura de la negociación colectiva tiene que estar determinada por la naturaleza diversa de las realidades económicas y sociales de los sectores de actividad económica y su evolución, y al mismo tiempo por el hecho de ser un ámbito fundamental de organización, de actividad sindical y de participación democrática de nuestra afiliación y los representantes sindicales. Con este criterio debemos decidir los ámbitos y las vigencias de los convenios colectivos. Las federaciones de Catalunya deben decidir su estructura de negociación colectiva.
- 90) Impulsando los criterios generales siguientes:
- 91) *a.* Construir amplios convenios generales de sector de Catalunya para superar los ámbitos provinciales y los débiles ámbitos funcionales de los pequeños sectores, que son fuente de dUMPing social y de desigualdad en el territorio.
- 92) *b.* Extender la cobertura y la protección de la negociación colectiva.
- 93) *c.* Articular los convenios de empresa al sectorial, como derecho supletorio. Integrar el pequeño convenio colectivo de empresa al convenio de sector. El convenio de sector tiene que llegar a ser un mínimo garantizado en relación con los convenios colectivos de empresa.
- 94) *d.* Extender la negociación colectiva en las nuevas realidades empresariales, los grupos de empresa y las cadenas de subcontratación.
- 95) *e.* Contribuir a la construcción y al desarrollo de convenios marco estatales, cooperativos y solidarios, respetuosos con la capacidad de nuestra negociación colectiva en Catalunya. Consolidar los ámbitos estatales con la articulación que mejor favorezcan su aplicación.
- 96) Les federaciones de Catalunya impulsarán los objetivos y los planes de trabajo para reformar la negociación colectiva para abordar los vacíos de cobertura y los convenios de empresa fraudulentos, y organizar cuando sea necesario la campaña sindical y la movilización necesaria para transformar la situación.
- 97) La nueva Comisión Catalana de Convenios Colectivos y sus procedimientos para la reforma debe tener un importante papel. Al mismo tiempo, debe ser un instrumento que sirva para evaluar los problemas de aplicación de los convenios colectivos y ser un observatorio de la negociación colectiva.
- 98) **3.5. Es necesario poner en marcha el código de comportamiento de la negociación colectiva**, que debe ser un gran acuerdo del sindicato. Un instrumento para responder a la evolución de la organización del trabajo y a la realidad económica: un instrumento para

organizar la cooperación de las federaciones en convenios colectivos comunes, para garantizar reglas de participación democrática de las personas afiliadas en los procesos de negociación y para prevenir conflictos de concurrencia de convenios. Es una propuesta abierta al sindicalismo confederal de Catalunya y de España.

- 99) **3.6. Por la calidad integral de las condiciones de trabajo:** contra todas las caras de la precariedad laboral. Apostamos por la calidad de las condiciones de trabajo, por justicia social y como una contribución a la construcción de un paradigma de competitividad de calidad.
- 100) La lucha sindical por la igualdad, en todas sus dimensiones, es un elemento central de la lucha por la calidad de las condiciones de trabajo, en el más amplio objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras.
- 101) **3.7. Nos proponemos una política salarial fuerte** en la negociación colectiva para la mejora real y efectiva del poder adquisitivo de los salarios.
- 102) El actual modelo de desarrollo económico, con la creación de ocupación precaria y de baja calificación, y las estrategias empresariales para competir a base de los bajos costes laborales, incluso en actividades profesionales que exigen calificación, han provocado un descenso del peso de los salarios en el conjunto de la renta nacional, en favor de los beneficios empresariales. Pese al esfuerzo confederal en la negociación de los convenios colectivos concretos, que ha permitido mejoras moderadas pero efectivas del poder adquisitivo.
- 103) Una mejora substancial del poder adquisitivo de los salarios, además de una cuestión de justicia social para las personas, es necesaria para la reactivación económica y del consumo, para la modernización de las empresas y la mejora de la formación y la calificación profesionales, en definitiva, para un modelo de desarrollo económico alternativo, y sostenible y justo.
- 104) Nuestros objetivos son:
- 105) *a.* Exigir una verdadera negociación del salario mínimo interprofesional, que todavía es muy insuficiente, hasta que llegue, en esta legislatura, a los 1.000 euros y se garantice su revisión salarial. La Carta Social Europea establece que un salario mínimo digno debe suponer, por lo menos, el 60% del salario mediano de cada país.
- 106) *b.* Una política salarial en la negociación colectiva que comporte mejoras reales del poder adquisitivo, con la extensión de cláusulas de revisión salarial, retroactivas y completas, en todos los convenios colectivos. Una

política salarial que no se refiera a las ilusorias previsiones de inflación del Gobierno, que confunde previsión con objetivos. La previsión real de inflación es un referente importante para la negociación salarial, pero también lo son la productividad, los beneficios empresariales, las expectativas de mercado, etc. Forma parte de esta política el objetivo de establecer un abanico salarial proporcionado y razonable, así como eliminar los escandalosos blindajes contractuales de muchos altos cargos directivos.

- 107) *c.* Erradicar los bajos salarios estructurales que existen en muchos sectores de actividad económica y profesiones, llegando a los 1.000 euros, como salario mínimo garantizado, progresivamente, durante la vigencia del convenio.
- 108) *d.* Luchar contra todas las desigualdades salariales y las discriminaciones objetivas que son su causa, sea la desigualdad de género, las que sufren las personas inmigrantes, o las que afectan, a través de las dobles escalas salariales o de condiciones de trabajo, la gente joven.
- 109) *e.* La negociación salarial tiene que llegar al conjunto de las retribuciones, también al salario variable en todas sus modalidades, evitando toda política unilateral del empresario. Al mismo tiempo, es necesario corregir las cláusulas de compensación y de absorción abusivas, con el objetivo que la negociación salarial del convenio comporte incrementos reales.
- 110) *f.* Extender la previsión social complementaria a través de los planes de pensiones y desarrollarla en su naturaleza de verdadero salario diferido. Potenciando los elementos de participación sindical en su gestión y en la vida de las comisiones de control, elevando el nivel de la formación sindical específica, dotando nuestras federaciones de elementos organizativos de apoyo estable. El próximo periodo debe suponer la construcción de los planes de pensiones sectoriales, que permitan la incorporación de las PYME a la previsión social complementaria.
- 111) **3.8. La igualdad de género real y efectiva** es un reto estratégico y transversal para nuestro sindicalismo. Queremos una acción sindical que incorpore la dimensión de género y la lucha por la igualdad en todos los ámbitos.
- 112) Nuestro objetivo central es transformar la organización discriminatoria del trabajo en una verdadera organización igualitaria. De aquí que nuestra prioridad sea establecer criterios de acción positiva en todas las fases de la relación laboral: la contratación, la formación, la promoción profesional, la organización jerárquica de la empresa, los cambios y los ajustes de plantilla. Es fundamental, además, la valoración equitativa de los puestos de trabajo.

- 113) Sólo actuando sobre esta causa discriminatoria de origen que sufren las mujeres podremos conquistar una real igualdad retributiva y de expectativas profesionales. Es, además, una condición necesaria para una igualdad efectiva en el conjunto de la vida social.
- 114) La negociación colectiva de las medidas y los planes de igualdad, que hay que extender también a las PYME, con la vocación de establecer, a través de las comisiones de igualdad, organismos estables de intervención sindical, es el instrumento principal para producir este cambio.
- 115) Las políticas de conciliación de la vida personal y la laboral, y la flexibilidad del tiempo de trabajo con derechos de autogestión, son importantes y necesarias para la vida de las personas, pero no modifican la causa central de la discriminación.
- 116) Así es fundamental entender la conciliación como la corresponsabilidad de hombres y mujeres, y avanzar en su concreción en la negociación colectiva mejorando la ley, haciendo de los derechos de conciliación verdaderos derechos personales; esto es una contribución insustituible del sindicalismo para la consecución de una verdadera corresponsabilidad en el conjunto de los espacios de vida.
- 117) Otro de los ejes de nuestra acción sindical es luchar por la protección de las víctimas de la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo. Necesitamos regular procedimientos y protocolos concretos para la protección de las personas afectadas, sus derechos y su ocupación.
- 118) Una garantía necesaria para avanzar en la igualdad de género efectiva es que las mujeres del sindicato adquieran un mayor protagonismo en las representaciones negociadoras del sindicato y en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- 119) Si incorporamos las desigualdades sociales, y en concreto la mirada de género al análisis de las condiciones de trabajo, tendremos como efecto inducido elementos para mejorar las condiciones de trabajo del conjunto de la población trabajadora. Esto significa cambiar de paradigma y romper con el modelo hegemónico con que se define el trabajo asalariado y las condiciones de trabajo, que es el modelo masculino de distribución de los tiempos sociales, de persona sana, autóctona y por término medio de edad.
- 120) Nuestro concepto de igualdad radical entre las personas incorpora el derecho de las personas a no sufrir discriminación por su orientación sexual.

- 121) Queremos, también, el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del sexo y la regulación de sus condiciones de trabajo.
- 122) Las personas dedicadas al servicio doméstico deben tener un marco regulador que dignifique sus condiciones de trabajo y garantice su protección social.
- 123) Exigimos que la Ley catalana de igualdad, que está en proceso de elaboración, sea realmente concertada y complementaria a la Ley de igualdad estatal, mejorándola. Queremos que establezca nuevos mecanismos de promoción y nuevos instrumentos: criterios pactados para las medidas y planes de igualdad, incentivos a los planes en las PYME, la red sindical de asesoras por la igualdad, etc.
- 124) **3.9. Organización profesional, formación y calificaciones** son elementos fundamentales para la calidad de los procesos de trabajo, la innovación y los derechos profesionales personales. Asimismo, son elementos estratégicos para la intervención sindical y la negociación colectiva, tanto en referencia a los derechos sindicales colectivos como a los derechos de las personas trabajadoras.
- 125) Continuaremos la modernización de las clasificaciones profesionales de los convenios colectivos, en coordinación con nuestro sistema de calificaciones y el sistema estatal. Será determinante la puesta en funcionamiento del Sistema de Evaluación y Acreditación (EVA) de la experiencia laboral, así como el nuevo sistema de formación profesional integrada. En este sentido, es necesario exigir y participar activamente en el seguimiento y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados entre el Govern de la Generalitat y los agentes sociales: Acord estratègic, II Pla General de FP de Catalunya; y los que se establezcan con el Gobierno central, en el ámbito que corresponda: "Diálogo social", Consejo General de la Formación Profesional y el Empleo, etc.

Debemos exigir que, en base al marco legal que establece la Ley 5/2.002 de cualificaciones y formación profesional, se planifique y lleve a término el sistema integrado: oferta modular que permita adquirir títulos y certificados. Que se desarrollen en Catalunya los centros integrados, los centros de referencia, un sistema de información y orientación, y el sistema de evaluación y acreditación de competencias.

- 126) La formación profesional continua en la empresa, así como la acreditación de competencias, tanto en lo que hace referencia a la oferta, como a la demanda, tiene que ser objeto de negociación, con criterios de igualdad de oportunidades y acción positiva.
- 127) **3.10. Tiempo de trabajo:** continuamos luchando por las emblemáticas 35 horas. Nuestra propuesta de ley, que combina regulaciones legales y

negociación colectiva para intervenir en la organización del trabajo y su dimensión temporal, sigue vigente. Seguimos afirmando que una reducción organizada y real del tiempo de trabajo, posible con el cambio tecnológico y organizativo de las empresas, es una medida de creación de ocupación y de ampliación del tiempo de disposición personal.

- 128) Si no actuamos sobre la reorganización de los tiempos de trabajo en su relación con la organización del trabajo, tendremos como resultado una ampliación de los tiempos de trabajo reales, bien por las horas extras, las prolongaciones encubiertas, o el efecto estadístico del crecimiento del empleo en sectores de actividad con jornadas más largas.
- 129) Nos planteamos, a la vez que una reducción generalizada del tiempo de trabajo en los convenios colectivos, una mejora de las regulaciones de los sistemas flexibles de tiempos y horarios.
- 130) Necesitamos actuar en dos direcciones, la colectiva y la personal:
- 131) *a.* Estableciendo derechos sindicales de intervención en la organización flexible del tiempo de trabajo, desde las programaciones de jornada y calendarios hasta las variaciones y cambios, con criterios de anticipación. Nos proponemos una ofensiva sindical contra los alargamientos de jornada encubiertos e ilegales, que se han enquistado en muchos sectores de actividad, mediante la programación de campañas sectoriales y la intervención de la Inspección de Trabajo.
- 132) La acción sindical en las problemáticas de movilidad sostenible en los centros de trabajo es otra dimensión de la lucha por la reducción real del tiempo de trabajo.
- 133) *b.* Estableciendo derechos personales de autogestión del tiempo de trabajo, sistemas de preaviso suficiente, derechos de elección de descansos compensatorios a los alargamientos de jornada, criterios de voluntariedad y permuta, calendarios y programaciones personales, sistemas de autocontrol del tiempo, ampliación de permisos y descansos retribuidos, y mejora de los derechos legales de conciliación.
- 134) Tenemos como objetivo consolidar y desplegar una flexibilidad del tiempo de trabajo de doble dirección, que, al tiempo que dé respuesta a las necesidades de nuestras empresas, permita responder a las necesidades de las personas, la necesidad de seguridad y certeza en la organización del conjunto de los tiempos de vida.
- 135) 3.11. Queremos **seguir actuando en toda discriminación por razón de edad en los centros de trabajo**. No aceptamos las dobles escalas salariales o cualquier otra discriminación indirecta relacionada con la jornada o el empleo o los derechos personales.

- 136) Durante este mandato, hemos aprobado el Plan estratégico de juventud de la CS de la CONC, que supone la definición de una estrategia integral y transversal con el doble objetivo de garantizar el derecho al trabajo estable y con derechos durante los primeros años de la vida laboral de trabajadoras y trabajadores, así como la incorporación de las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras al sindicalismo de clase. Durante el próximo mandato tendremos que llevar a cabo el despliegue del Plan mediante planes de acción propios de las organizaciones confederadas.
- 137) **Acció Jove** ha comportado una positiva iniciativa sindical, capaz de conjugar un trabajo transversal, centrado en la acción sindical y el sindicato en la empresa, con una proyección social general, en relación con los problemas de la juventud trabajadora.
- 138) Tenemos que fortalecer la red de Acció Jove en las empresas y en nuestras organizaciones, potenciando tanto su interrelación como la figura del responsable de Acció Jove, posibilitando que nuestros jóvenes, el relieve generacional del sindicato, adquieran nuevas responsabilidades en la organización sindical, dinamicen el trabajo organizativo entre la juventud trabajadora e incorporen, a la acción sindical y a la negociación colectiva, sus propias perspectivas y puntos de vista.
- 139) Al mismo tiempo, es necesario extender la acción y la organización del sindicato a las situaciones de tránsito al acceso al empleo. Plantearemos al conjunto del sistema educativo y a las patronales un "acuerdo general por la dignificación de las prácticas en alternancia, becarios y jóvenes investigadores".
- 140) Un acuerdo que establezca compensaciones económicas a los gastos, igualdad de derechos sociales respecto de los trabajadores en la empresa, la no sustitución de puestos de trabajo estructurales, la garantía de una monitorización con formación específica, y la formación experimental en conexión con la formación y la carrera profesional, la estabilidad y la regulación del tránsito al acceso al empleo efectivo, la tutela sindical de este colectivo, y los mecanismos de intervención sindical en el conjunto del proceso.
- 141) En definitiva, una propuesta para asegurar un trato justo al esfuerzo de la juventud en periodo de formación, que será una pieza clave para el futuro de nuestro país.
- 142) 3.12. **La movilidad sostenible en los centros de trabajo** es una condición de trabajo transversal determinante del resto de condiciones de trabajo, en relación con el salario, con el tiempo de trabajo, con la prevención de riesgos laborales y psicosociales, con las situaciones de desigualdad, con las condiciones de ocupabilidad, etc.

- 143) CCOO de Catalunya hemos sido líderes en el hecho de incorporar a la acción sindical esta dimensión vital para las condiciones de vida, trabajo y salud de las personas. En Catalunya reside el centro de investigación sobre movilidad del conjunto de ISTAS y estudiaremos la posibilidad que el mismo método ISTAS-21 incorpore la movilidad al diagnóstico de los riesgos psicosociales.
- 144) Reafirmamos nuestro concepto de movilidad como movilidad sostenible, flexible y adaptable a las diversas situaciones concretas, que prioriza el transporte colectivo con criterios de mancomunidad y eficiencia, y su conexión con un transporte público de calidad, al mismo tiempo que promueve las políticas de movilidad más sostenibles en términos medioambientales y una concepción de la movilidad como un derecho personal de las personas trabajadoras, que se tiene que ampliar a todas aquellas que participan de la organización de la empresa, con independencia de la pertenencia a la plantilla propia o del momento del ingreso.
- 145) La acción sindical en materia de movilidad es un terreno de cooperación y complementariedad, entre nuestras organizaciones territoriales y su acción sindical sobre el territorio, y nuestras organizaciones federativas y su negociación colectiva. Es necesario construir una verdadera red de responsables sindicales de movilidad, en nuestras organizaciones, en nuestras grandes empresas y en los polígonos y espacios de multiactividad. Una red que necesitará de formación sindical específica.
- 146) En el próximo periodo, desarrollaremos una acción sindical en dos direcciones:
- 147) *a.* La negociación general de los compromisos derivados del Acord estratègic en relación con el transporte colectivo a los polígonos industriales, la derivada de las nuevas leyes medioambientales y la obligación de negociar planes de movilidad en las empresas a partir de 500 trabajadores, los espacios de multiactividad donde coinciden más de 500 personas, y las administraciones a partir de 250 personas de plantilla; y los compromisos del desarrollo de la Ley de movilidad de Catalunya, que exigimos que se despliegue de forma más ágil y efectiva.
- 148) *b.* La negociación colectiva, sectorial y de empresa, estableciendo derechos concretos en materia de movilidad, muy especialmente el derecho a incorporar el análisis periódico de los problemas de movilidad a la empresa, y cuando se produzcan cambios organizativos, para encontrar las alternativas más sostenibles y de la forma más personalizada.
- 149) **3.13. Medio ambiente en la negociación colectiva:** el sindicalismo verde y de la sostenibilidad empieza a abrirse paso en la negociación

colectiva. Especialmente, pactando derechos de intervención sindical en los procesos de trabajo regulados por normativas medioambientales. La intervención sindical en el ámbito de la producción sostenible y responsable, la recuperación y el reciclaje, el ahorro energético e hídrico, la movilidad, etc., forman parte de este nuevo ámbito de acción sindical.

- 150) La preocupación social por los temas ambientales y la exigencia normativa están conduciendo a una mayor ambientalización de la producción de bienes y servicios en la empresa. Esta adaptación comporta cambios en la manera de producir y de organizarse, que el sindicalismo tenemos que aprovechar.
- 151) Las normas ambientales con respecto al uso de sustancias y el control de los residuos son un eficaz apoyo a la acción sindical en salud laboral, a la vez que el logro de objetivos en el camino de la producción limpia es un avance hacia un trabajo saludable. Las medidas que conducen a la prevención de riesgos son también las que nos acercan a una mayor ambientalización y viceversa.
- 152) Los trabajadores y trabajadoras tenemos que impulsar y aprovechar la implantación en las empresas de sistemas de gestión ambiental para incidir en la organización del trabajo y no solo en las medidas preventivas. Los sistemas de gestión ambiental deben contar con la participación de la gente trabajadora como mejor garantía para su efectividad ecológica y como avance en la democratización de las empresas; por ello CCOO apostamos por el sistema EMAS II, impulsado por la UE, que lo establece como una condición necesaria.
- 153) La implantación de un sistema de gestión ambiental o de medidas ambientalistas relevantes a menudo comportan necesidades formativas y de una mayor complejidad de tareas, que deben servir para enriquecer nuestro trabajo y mejorar la calidad y las contraprestaciones por el trabajo.
- 154) Nuestro trabajo sindical en la empresa tiene que estar orientado a lograr mejoras ambientales en la producción, puesto que ésta es una condición para la viabilidad futura y un vector fundamental para la mejora tecnológica y la ganancia de competitividad. La entrega de información suficiente y contrastable, en el caso de actividades con riesgo ambiental, debe defenderse por los mismos trabajadores y trabajadoras de la empresa, tanto como condición para un sindicalismo más efectivo y una garantía de la salud propia como para una buena relación con el entorno social.
- 155) En la negociación colectiva debemos desarrollar el acceso a la información de carácter ambiental, la implantación de sistemas de gestión ambiental en las empresas y las administraciones, especialmente EMAS, la participación en la formación y cambios en la organización de la

empresa que se derivan y la participación en las políticas tecnológicas y de producto que garantizan mayor ambientalización, así como al establecimiento de relaciones transparentes con el entorno.

- 156) Este impulso debe continuar en el próximo periodo, concretando las responsabilidades sindicales que tienen competencia específica en esta materia con carácter ordinario, delegados de prevención o medioambientales y las evaluaciones y programaciones periódicas que las representaciones sindicales deben realizar, sobre el desarrollo general de las políticas preventivas medioambientales.
- 157) **3.14. La incorporación de las personas con discapacidad en el trabajo:** Promover la integración plena de este colectivo mediante la incorporación normalizada en el mundo del trabajo, priorizando el trabajo ordinario y haciendo cumplir la cuota de reserva de puestos de trabajo, en conformidad con la LISMI. Fomentar la contratación de estas personas y vencer las barreras que a menudo hacen imposible su permanencia en el mercado de trabajo ordinario.
- 158) Velar para que los trabajadores y trabajadoras con discapacidad disfruten de una posición de igualdad y no sufran ningún tipo de discriminación en el trato, en las condiciones en que desarrollan su trabajo, en la remuneración, en los derechos sindicales en relación con el resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- 159) **3.15. Teletrabajo y nuevas tecnologías:** la realidad del teletrabajo, total o parcial, autónomo o asalariado, y otras tecnologías de trabajo en red, se extenderá en el próximo periodo. Tanto por las iniciativas de las empresas como de las administraciones públicas.
- 160) Necesitamos extender las regulaciones protectoras en la negociación colectiva, en base al acuerdo europeo de teletrabajo y su mejora, la ampliación de su aplicación a los trabajadores autónomos y con el criterio central de voluntariedad y reversión de la situación.
- 161) Nos proponemos dinamizar nuestra propuesta de Acuerdo nacional de Catalunya sobre teletrabajo, acuerdo para la negociación colectiva y desarrollos normativos, que garantice la igualdad de trato de las personas teletrabajadoras en todas las condiciones de trabajo y derechos, y que regule y proteja las especiales características del teletrabajo TRADE —trabajadores autónomos dependientes.
- 162) Debido a la transversalidad del teletrabajo, organizaremos una comisión sindical estable que coordine nuestra acción sindical, asesore las estructuras, permita difundir las mejores prácticas y experiencias e impulse la propuesta que hacemos de Acuerdo nacional de Catalunya.

- 163) 3.16. **Inmigración en la negociación colectiva:** la integración laboral con derechos es determinante para la integración social de las personas inmigrantes. La integración social significa, también, el derecho efectivo al reagrupamiento familiar; debe, además, suprimirse "la directiva de la vergüenza" de la UE, que posibilita el internamiento arbitrario durante 18 meses de las personas inmigrantes, sin que hayan cometido ningún delito.
- 164) Debe ser una prioridad de la acción sindical asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al trabajo, la promoción y la formación profesional, al margen de la procedencia, la nacionalidad, la cultura o la creencia.
- 165) La gestión de la diversidad y la no discriminación en el centro de trabajo son una prioridad sindical en respuesta a la nueva realidad diversa de nuestra clase trabajadora.
- 166) CCOO proponemos un "Acuerdo general para la gestión de la diversidad y no discriminación por razón de origen en las empresas", para extender en los convenios colectivos y en los centros de trabajo acuerdos concretos que incorporen, entre otras medidas, la acogida en la empresa, el conocimiento de los derechos laborales y la orientación social, la lengua de nuestro país, el conocimiento mutuo para favorecer la convivencia y la solidaridad entre la clase trabajadora y la gestión del tiempo de trabajo para dar respuestas a las diferentes necesidades personales.
- 167) También tiene que ser una prioridad sindical la continuación del crecimiento de afiliación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes y asegurar su participación en la estructura sindical y en el centro de trabajo.
- 168) 3.17. Debemos continuar, en el próximo periodo, el desarrollo de los **acuerdos para la autoregulación del derecho a huelga** y el pacto estable de los servicios esenciales razonables para la comunidad.
- 169) El objetivo sindical es triple: evitar la intromisión arbitraria de los poderes públicos en el derecho a huelga y su utilización política; ejercer la responsabilidad social del sindicalismo garantizando servicios esenciales a la ciudadanía; y mantener el ejercicio real del derecho a huelga como un derecho fundamental del sindicato. Derecho esencial sobre el que el sindicato decide, también, mediante acuerdos de servicios esenciales.
- 170) El impacto antisocial de algunas prácticas en el ejercicio del derecho a huelga pone en riesgo este derecho fundamental. El conjunto de la sociedad debe ser aliada del sindicalismo confederal y de la justicia de nuestras reivindicaciones.

- 171) 3.18. La aprobación del **Estatuto básico del empleado público** (EBEP) y su carácter de norma básica convierten en objetivo sindical la exigencia de su desarrollo a través de la Ley de función pública de Catalunya, que garantice su aplicación plena, y en especial, que extienda y garantice el derecho a la negociación colectiva de los empleados y empleadas públicos.
- 172) Con la aprobación del EBEP se han clarificado y ampliado las materias de obligada negociación. Hay cuestiones que podemos y debemos desarrollar. Debemos defender y conseguir una interpretación que favorezca la amplitud del contenido de la negociación colectiva para abordar todo aquello que tenga afectación colectiva a través de la negociación.
- 173) Especialmente importante será el desarrollo a través de la negociación de los aspectos relativos a la carrera administrativa, especialmente en su vertiente horizontal, mecanismos de evaluación a partir de criterios objetivos y revisables, formación, logro de objetivos. En cualquier caso hay que entender como derechos mínimos todos aquellos que el EBEP reconoce como objeto de negociación y desarrollo.
- 174) Será necesario concretar el desarrollo de los ámbitos de negociación en Catalunya. En este sentido es necesario garantizar la constitución de mesa de todas las administraciones públicas, que posibilite abordar en Catalunya un modelo de función pública, en la línea de lo que indica el Estatuto de autonomía. Esta mesa se tiene que articular con el resto de mesas de la Generalitat —generales y sectoriales— y las de universidades, así como en el ámbito de negociación propio de las administraciones locales, garantizando así para todos los empleados y empleadas públicos el ejercicio del derecho a la negociación. Por ello es por lo que nos es necesario emplazar a las asociaciones municipalistas, ACM y FMC, para lograr un acuerdo marco para las administraciones locales, para evitar tanto la atomización actual de la negociación como que haya vacíos de cobertura.
- 175) 3.19. **TRADE**: es la hora del despliegue organizativo y contractual. Reivindicamos la importancia de nuestra iniciativa sindical para dotar de un cuadro de derechos básicos y un ámbito sindical organizativo una parte del mundo del trabajo que no disponía de ellos. Pero la nueva Ley del estatuto del trabajo autónomo es claramente insuficiente, con un reconocimiento restrictivo del trabajador autónomo dependiente y de su marco de derechos, por la ausencia de una protección social efectiva y plena. Por ello nos proponemos reformarla a medio plazo.

- 176) Además debemos confrontar la ofensiva patronal para desnaturalizar los nuevos derechos de los TRADE, acostumbrada como está la patronal a ejercer un total poder unilateral sobre el trabajo autónomo.
- 177) En el próximo periodo es fundamental el desarrollo organizativo, a partir de nuestro modelo, que conjuga la personalidad propia de la Federación Sindical TRADE y la cooperación concreta con nuestras organizaciones federativas.
- 178) Al mismo tiempo, debe ser el escenario de la extensión de la negociación colectiva TRADE: los acuerdos de interés profesional y la constitución de los organismos institucionales de representación del trabajo autónomo, que exigimos que se realicen con transparencia y en base a la legitimidad representativa de las organizaciones.
- 179) Desde CCOO de Catalunya y la Federación Sindical TRADE, declaramos nuestra voluntad abierta a la organización del trabajo autónomo y a la cooperación importante con otras organizaciones representativas, como ha demostrado la positiva experiencia de la "Mesa de Autónomos de Catalunya".
- 180) La confederación de la FS TRADE en la CS de la CONC se regula por un protocolo específico aprobado por los órganos de dirección de ambas organizaciones.
- 181) En función de las necesidades sindicales y organizativas, de los cambios legales y de la evolución del marco institucional, las dos partes valorarán el grado de desarrollo del mencionado protocolo, su eficacia y las posibles modificaciones para garantizar su utilidad para el objetivo sindical común, que es la organización de los trabajadores y trabajadoras autónomos dependientes en el si de la CS de la CONC mediante la Federación Sindical TRADE.
- 182) 3.20. El **Consejo de Relaciones Laborales** es un nuevo ámbito de concertación social que queremos al servicio de la negociación colectiva y de la acción sindical concreta en la empresa. Es necesario garantizar una dotación de recursos suficiente para darle efectividad.
- 183) Nuestro objetivo es dinamizar la concertación con las patronales y la Administración en el conjunto de Catalunya. Por ello, tenemos que organizar la actuación en el Consejo de forma participativa con el conjunto de organizaciones de la CS de la CONC y convertir en realidad su descentralización en el territorio.
- 184) 3.21. El **Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya** cumple unas funciones consultivas y de asesoramiento al Gobierno de la Generalitat en materias socioeconómicas, laborales y ocupacionales, que

valoramos de forma positiva. Es necesario, sin embargo, desplegar todo su potencial y reforzar especialmente la capacidad de iniciativa y propuesta. Por nuestra parte debemos dar continuidad e intensificar si es necesario nuestro trabajo en el CTESC, de forma coordinada con los diferentes organismos y organizaciones de la CONC, y con el objetivo de ganar en utilidad y proyección pública.

- 185) 3.22. El **Tribunal Laboral de Catalunya** es un elemento central del marco catalán de relaciones sociolaborales, que ha tenido un positivo despliegue territorial que es necesario consolidar y completar, al mismo tiempo que un desarrollo especializado para atender nuevas demandas en relación con la prevención y la solución de conflictos de igualdad, de movilidad y respecto de los planes de pensiones.
- 186) En el próximo periodo es necesario garantizar los recursos para sostener su desarrollo, extender la propia red en todo el territorio de Catalunya, dar a conocer las nuevas potencialidades en materias específicas, como, por ejemplo, la elaboración de dictámenes referidos a la cualificación profesional, reconocidos para la evaluación y la acreditación de competencias profesionales y emplazar la patronal catalana a ubicar ámbitos sectorializados en el TLC.
- 187) Valoramos positivamente la incorporación al TLC del Tribunal TRADE Catalunya como ámbito de solución extrajudicial para los trabajadores autónomos dependientes. Debemos construir ámbitos similares, ágiles y garantistas para el conjunto del trabajo autónomo.
- 188) Exigimos a la Generalitat de Catalunya el desbloqueo de los acuerdos para la constitución del sistema extrajudicial de solución de conflictos de la función pública catalana, incluida la policía autonómica.
- 189) 3.23. **El sindicato debe ser el sujeto principal de las relaciones laborales.** Hay un evidente desajuste entre el actual modelo y la organización del trabajo y los sectores, con la empresa organizada en red y formando parte de cadenas de producción globales, y el modelo de representación sindical autárquico que expresan los comités de empresa. Necesitamos un nuevo modelo de representación de acuerdo con la nueva organización del trabajo, que garantice la sindicalización de las relaciones de trabajo y la organización de la acción sindical en red y global.
- 190) Queremos un modelo de negociación colectiva sindicalizado, en el que nuestras federaciones sindicales sean las protagonistas del desarrollo de los convenios sectoriales en la empresa y en los mismos convenios colectivos de empresa.
- 191) Para lograrlo es necesario un nuevo modelo de elecciones sindicales, que sin perder la actual participación democrática, lo amplíe a todas las

empresas, incluidas las pequeñas, y organice en las empresas de menos de 50 trabajadores o 30 trabajadores, en función de la realidad del ámbito y la disponibilidad para la negociación colectiva sectorial, un sistema de representación sectorial por circunscripciones territoriales de proximidad, dando lugar a la elección de delegados sindicales sectoriales en el territorio con plenitud de derechos sindicales. Exigimos, en el sector público, la concertación de ámbitos electorales de proximidad a los centros de trabajo, con el objeto de conformar representaciones sindicales que refuercen la democracia sindical.

- 192) Proponemos un gran acuerdo del sindicalismo confederal capaz de una iniciativa de reforma del actual marco legal.
- 193) 3.24. **La responsabilidad social** forma parte de un gran movimiento que intenta recomponer los vínculos y las responsabilidades de la empresa respecto de la sociedad, el ecosistema y las personas. Un movimiento reivindicativo de la dimensión social de la empresa, ante las posiciones empresariales e ideológicas que niegan este vínculo para preservar el dominio unilateral del capital sobre el proyecto empresarial.
- 194) La responsabilidad social es un concepto emergente, y por lo tanto, un escenario de legítimo conflicto de ideas e intereses en el que el sindicalismo debe ser un sujeto activo de primera magnitud.
- 195) Nos confrontamos con todas las concepciones y prácticas de responsabilidad social que pretenden legitimar socialmente las empresas de forma unilateral y con autocertificaciones, o como políticas de puro marketing, o sustitutivas de la negociación colectiva y la ley.
- 196) Una responsabilidad social que es exigible, tanto a las empresas privadas como a las administraciones públicas.
- 197) Nuestra perspectiva sindical de la responsabilidad social se caracteriza por:
- 198) Una concepción contractual, en la que el sindicato es el único interlocutor en el ámbito de las relaciones de trabajo en sentido amplio. Al mismo tiempo que estamos abiertos a cooperar y colaborar con otras organizaciones de la sociedad civil en otras dimensiones de la responsabilidad social.
- 199) Una concepción multidimensional e integral de la responsabilidad social, que incorpora la calidad de las condiciones de trabajo y los derechos sindicales, la igualdad, los derechos de las personas, el medio ambiente y la movilidad sostenible, los intereses de las comunidades donde se ubican las empresas, la ética de las prácticas financieras y la transparencia, las inversiones socialmente responsables, los intereses de los consumidores, etc.

- 200) Una concepción global, que abraza al conjunto de la cadena de producción, con las contratadas, las subcontratadas y las empresas suministradoras, en el nuevo escenario mundial.
- 201) CCOO de Catalunya es un sujeto activo en la construcción de una perspectiva sindical de la responsabilidad social y su proyección pública, y nuestras experiencias son múltiples, en empresas, en la negociación colectiva, en la acción sindical internacional para la responsabilidad social y han demostrado ser un instrumento muy útil.
- 202) Los retos en el próximo periodo son incorporar plenamente la concepción contractual de la responsabilidad social a la negociación colectiva y la acción sindical internacional. Al mismo tiempo que concertar la constitución del "Consejo catalán por la promoción de la responsabilidad social", para sostener un organismo, con participación sindical, que, además de promocionar la responsabilidad social, sea un instrumento de asesoramiento y orientador de procesos concretos de compromiso social, y certificador de éstos y de la calidad de las auditorías sociales.
- 203) Es necesario integrar las cuestiones de responsabilidad social en la acción sindical ordinaria del sindicato, y consolidar y extender nuestra propia red de responsables, ampliando nuestras alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil.
- 204) 3.25. Desde la concertación general en la acción sindical sectorial o en los centros de trabajo, CCOO de Catalunya ejerce el gobierno del conflicto social —la movilización y la negociación— a partir de la independencia y la legítima representación de los intereses del conjunto del mundo del trabajo; en este sentido es necesario desarrollar nuestra caracterización como **SINDICATO DE CLASE**.
- 205) **4. EXIGIR POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA EQUIDAD Y LA COHESIÓN SOCIAL**
- 206) 4.1. Exigir el **desarrollo del título primero del Estatuto de autonomía de Catalunya**.
- 207) Impulsar la aprobación de la ley que desarrolle las funciones de concertación social, participación institucional y colaboración social de las organizaciones sindicales y empresariales.
- 208) 4.2. **Un modelo de financiación suficiente, equitativo y solidario.** Tenemos que exigir a la Generalitat una política fiscal que garantice la suficiencia y la progresividad, la eficiencia en la lucha contra el fraude fiscal y la transparencia en el uso de los recursos públicos. Nos opondremos a las reformas regresivas del sistema fiscal, y es en este

sentido que estamos por el mantenimiento del impuesto de sucesiones y donaciones.

- 209) **4.3. Reafirmamos nuestra apuesta por la educación pública.** Exigimos que la política educativa del Gobierno desarrolle los compromisos y el consenso logrados en el Pacte Nacional per a l'Educació. Después de la importante y positiva movilización contra el documento de bases de la Ley, es necesario continuar actuando conjuntamente con las organizaciones de la comunidad educativa con quien compartimos los objetivos de romper con el actual modelo educativo dualizado entre centros públicos y privados concertados, que comporta más y mayores diferenciaciones y discriminaciones entre el alumnado escolarizado según su situación social, económica, cultural y de necesidades educativas.
- 210) Con la definición de un único servicio público educativo, conformado por todos los centros sostenidos con fondos públicos (públicos y privados concertados), con los mismos derechos y deberes para garantizar la gratuidad, la cohesión social y la equidad, la igualdad de oportunidades del alumnado de las dos redes educativas y la calidad educativa.
- 211) Reclamamos una educación infantil 0-3, con carácter universal y con una oferta suficiente en todo el territorio de Catalunya, para atender a las demandas de la ciudadanía, asegurando la calidad educativa.
- 212) Es necesario remarcar la importancia de la educación en el ocio y su contribución a la socialización y a la equidad de trato educativo y como un elemento más que ayuda a la conciliación de la vida personal y la laboral.
- 213) Se debe incorporar este espacio de educación no formal de manera articulada con la educación formal, para evitar que su acceso sea un nuevo elemento de segregación social. Es necesario tener cuidado especial de las condiciones de trabajo de los profesionales que se dedican a ello, donde hay una fuerte presencia de colectivos jóvenes y de mujeres, para evitar las actuales bolsas de precariedad que existen.
- 214) Es necesario mejorar la relación entre la universidad y la empresa, y en este sentido reclamamos la modificación de la composición de los consejos sociales de las universidades para garantizar la presencia de las organizaciones sindicales más representativas en ellas. En este sentido, hay que coordinar la presencia de la CONC en los consejos sociales para promover una mayor sensibilidad de las universidades en torno a la realidad y a las necesidades del mundo del trabajo.
- 215) **4.4. Apostamos por garantizar efectivamente el derecho de las personas a unos servicios sanitarios públicos que aseguren una cobertura universal, una equidad en el acceso a prestaciones sanitarias de calidad,**

con una gestión y una provisión de servicios públicos y gratuitos en el momento del uso, con una planificación democrática y participativa y con una potenciación de políticas sanitarias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

- 216) Mejorar la atención sanitaria en términos de calidad y de proximidad requiere dotación presupuestaria suficiente con respecto a la dotación de recursos humanos, materiales y de infraestructuras, como también para optimizar la organización del sistema sanitario catalán.
- 217) Proponemos **políticas de gestión sanitaria** dirigidas a mejorar la atención sanitaria a la población, el acceso de los usuarios al sistema y a reducir los trámites administrativos.
- 218) a. Dotación suficiente de recursos que permitan abordar en términos de calidad asistencial y tiempo de dedicación el aumento de la demanda de servicios sanitarios a consecuencia tanto del crecimiento como del envejecimiento de la población.
- 219) b. Generalización del uso de las herramientas informáticas en todos los centros sanitarios adscritos al Servei Català de la Salut, y para todos los procesos asistenciales:
- 220) -Historia clínica homologada y accesible.  
-Altas, bajas y seguimiento de las incapacidades temporales.  
-Receta médica electrónica.
- 221) c. Facilitar el incremento de la capacidad resolutoria de los profesionales, tanto en la atención primaria como en la hospitalaria, con acceso a pruebas complementarias y tratamientos, evitando la duplicación de actos médicos y desplazamientos innecesarios por parte de los usuarios, y en definitiva el alargamiento de los procesos, con la consiguiente repercusión en las listas de espera.
- 222) d. Abordar la provisión de nuevas prestaciones sanitarias.
- 223) 4.5. Consideramos positivas la **Ley de dependencia y la Ley de servicios sociales**, puesto que garantizan la cobertura plena de todas las personas en situación de dependencia y el acceso universal a los servicios sociales de carácter garantizado y han sido normas concertadas.
- 224) Ahora es necesario su desarrollo, y por ello debemos exigir una dotación presupuestaria suficiente que priorice la prestación de los servicios sobre las prestaciones económicas.

- 225) Se debe garantizar la realización de estas tareas por personal cualificado, con unas condiciones laborales óptimas, para asegurar la calidad de la atención a las personas en situación de dependencia.
- 226) La Administración debe velar para garantizar que los centros que prestan estos servicios realicen sus actividades dentro las más estrictas normas éticas y legales.
- 227) 4.6. Reclamamos una **mejora de la protección social complementaria en Catalunya y las políticas de inserción.**
- 228) Es necesario avanzar en la remodelación de la actual Renta Mínima de Inserción, con la creación de una Renta Garantizada de Ciudadanía, dando cumplimiento al Estatuto de autonomía, que asegure una prestación económica complementaria a todos los ciudadanos y ciudadanas de Catalunya con unos ingresos inferiores al Indicador de Rentas de Suficiencia de Catalunya, que les permita afrontar sus necesidades básicas.
- 229) Asegurar la actualización anual del Indicador de Rentas de Suficiencia de Catalunya para evitar la pérdida de poder adquisitivo.
- 230) 4.7. **Mejorar la calidad de las administraciones públicas y el conjunto de los servicios públicos.**
- 231) La estructuración territorial del Estado, coherente con el máximo desarrollo autonómico en el horizonte de un modelo federal, exige un esfuerzo de racionalización que permita combinar la proximidad a la ciudadanía de los centros de poder y de gestión con la necesaria agilidad y eficacia en la actuación de los servicios públicos, así como la neutralización de los posibles efectos económicos indeseados en términos de presión sobre los procesos de gasto público.
- 232) Queremos un modelo de Administración pública, plural en la decisión, cooperativo en la gestión y con "ventana única" para el ciudadano o la ciudadana. A partir de un modelo organizativo y de gestión de los servicios públicos adaptables, flexibles y capaces de innovar, y orientados a satisfacer las demandas sociales emergentes y que garanticen los servicios propios del Estado del bienestar y construido sobre los principios de subsidiariedad, ahorro en el gasto público, calidad, cooperación y coordinación entre administraciones.
- 233) La pluralidad de competencias de los diferentes niveles de gobierno del Estado se debe conjugar con el desarrollo y la gestión de políticas públicas por parte de la administración más próxima al ciudadano, con un protagonismo mayor de las administraciones locales en la prestación directa de servicios a los ciudadanos y ciudadanas.

- 234) Hay que evitar las tendencias a la creación de organismos y entes externalizados que tienen como objetivo la no inclusión de estos entes dentro del ámbito de las administraciones públicas y, por lo tanto, para evitar el control democrático y los condicionantes de publicidad, mérito y capacidad para la contratación de sus empleados y del concurso y la publicidad en los contratos con terceros. La batalla ideológica contra el sector público quiere introducir elementos de discriminación salarial y precarización laboral introduciendo, además, ineficiencia en la prestación del servicio y costes sociales importantes, que se suman a la pérdida de los mecanismos de seguimiento y control democrático del gasto público transferido.
- 235) El servicio público de calidad requiere plantillas suficientes y la dignificación de las condiciones de trabajo. Es necesario acotar la política de privatizaciones de los servicios públicos y de generalización de los conciertos para evitar que se produzcan ineficiencias y discriminaciones en la prestación de determinados servicios y pérdidas de controles democráticos, de forma especial en todo aquello que afecte derechos básicos y servicios esenciales y la seguridad de instalaciones y personas.
- 236) Es fundamental establecer, a partir de los propios pliegos de condiciones, las suficientes garantías, de cumplimiento de estándares laborales y sociales dignas, en las empresas contratadas y subcontratadas, que permitan prestar estos servicios con calidad.
- 237) La Administración pública tiene que establecer unos mecanismos concretos de seguimiento y control de sus servicios para poderlos evaluar correctamente, también cuando estos servicios los presten empresas privadas.
- 238) 4.8. Luchamos **por una política de vivienda** y un urbanismo que permita avanzar en garantizar el derecho efectivo a la vivienda de toda la ciudadanía y, en especial, de los jóvenes. Es necesario incrementar la vivienda protegida, tanto de compra como de alquiler. Garantizar la equidad en el acceso a la vivienda y la cohesión social mediante la rehabilitación y la renovación urbana y fomentando la mezcla social, que evite la segregación urbana. Mejorar el acceso a la vivienda de los jóvenes y de otros colectivos con dificultades y garantizar el alojamiento de la gente mayor y de las personas con problemas de movilidad.
- 239) Queremos el cumplimiento efectivo del Pacto nacional de la vivienda.
- 240) 4.9. Impulsamos una **política lingüística** desde la consideración que el conocimiento y el uso del catalán son derechos de ciudadanía y factores de cohesión social.

- 241) Potenciar políticas de promoción de la lengua catalana en todos los ámbitos y, especialmente, en el mundo del trabajo, donde tiene una presencia deficitaria. Son necesarias actuaciones específicas en el marco de las relaciones laborales, con la participación directa de todos los agentes sociales implicados.
- 242) La política lingüística tiene que estar vinculada a políticas laborales y sociales, que promuevan la igualdad de oportunidades, el acceso a un trabajo digno y a unos servicios públicos de calidad.
- 243) Es necesario promover actuaciones para garantizar a toda la ciudadanía los conocimientos necesarios para poder utilizar el catalán plenamente en todos los ámbitos (trabajo, servicios públicos, formación, negociación colectiva) y garantizar que la lengua catalana se pueda utilizar plenamente en todos los ámbitos sin ningún tipo de exclusión.
- 244) Exigimos a la Generalitat de Catalunya políticas de promoción y ayuda con este objetivo sindical.
- 245) CCOO debe reforzar el Servei Lingüístic para continuar promoviendo la lengua catalana en todos los ámbitos del sindicato y del mundo del trabajo, desde el convencimiento que el conocimiento y el uso del catalán son derechos de toda la ciudadanía y factores de cohesión social que es necesario garantizar. Por ello es necesario seguir trabajando en las siguientes líneas de actuación: facilitar el conocimiento (organización de cursos), promover el uso (elaboración de materiales de asesoramiento, formación sindical, negociación colectiva...) y trabajar la relación emocional de la persona con el catalán porque, además de conocerlo y tener donde usarlo, lo quiera hacer (actividades culturales, debates sobre la lengua...).
- 246) 4.10. **Inmigración:** El traspaso de las competencias en materia de extranjería a la Generalitat de Catalunya (art. 138 del Estatuto, y el acuerdo del 10 de febrero de 2008) debe servir para mejorar el funcionamiento de las vías de regulación de los flujos de trabajadores inmigrantes, en agilidad, en la determinación de las necesidades del mercado de trabajo, para facilitar el acceso de los residentes reagrupados a trabajar dignamente.
- 247) El traspaso de las competencias en materia de la Inspección se debe traducir en el hecho de mejorar la lucha contra la economía sumergida que sufre un número elevado de trabajadores y de trabajadoras inmigrantes, tratando estos trabajadores como víctimas de explotación laboral y, en consecuencia, su regularización conforme a las posibilidades previstas en la normativa de extranjería.
- 248) 4.11. CCOO de Catalunya, **SINDICATO SOCIOPOLÍTICO**. La acción sindical territorial y la política social tienen un alto valor para CCOO,

como sindicato que interviene en el salario social y en las condiciones de vida, para ser un sindicato útil para las personas trabajadoras.

- 249) Queremos influir en la construcción de la sociedad y el modelo de país, y por ello intervenimos en todas aquellas cuestiones que afectan a las condiciones de vida de la gente trabajadora a través del diálogo social y de la concertación social, y participamos, con otras organizaciones y movimientos sociales, en la definición de objetivos y acciones conjuntas.
- 250) **5. CONTRIBUIR A LA GLOBALIZACIÓN DE LOS DERECHOS Y LAS REGULACIONES DEL MERCADO**
- 251) 5.1. Asistimos a la intensificación **de los procesos de globalización** económica y social y sus consecuencias. La lógica dominante de las empresas y grupos financieros globales afecta y condiciona a todos los ámbitos territoriales, económicos y sociales, y está en la base de la profunda crisis actual.
- 252) La globalización conlleva riesgos y oportunidades. Mientras la pobreza se extiende por amplias zonas del planeta, y se enquistaba también en los países desarrollados, se producen riesgos de agotamiento del ecosistema y el cambio climático. Nuevos estados emergentes en desarrollo aparecen con un nuevo protagonismo internacional y un crecimiento de la riqueza que no se distribuye equitativamente, al mismo tiempo que no se respetan los derechos sociales y laborales. Se expresan, también, nuevas aspiraciones democráticas de los pueblos buscando la dignificación de sus condiciones de vida.
- 253) Al mismo tiempo, los imperialismos, por una parte, y los fundamentalismos religiosos, de todos los colores, por otra, obstaculizan una verdadera liberación de los pueblos y las personas, y nos sitúan en permanente riesgo de conflicto.
- 254) Constatamos que hay una ruptura de las viejas reglas democráticas de control sobre la economía y el mercado, con la pérdida de peso de los estados y sus políticas económicas como factores de regulación. Sabemos que no existe regreso al pasado, y así se hace patente la necesidad de nuevas y verdaderas regulaciones democráticas a nivel internacional.
- 255) En este contexto, es imprescindible y clave la lucha por la globalización de los derechos laborales y sociales.
- 256) 5.2. Un nuevo sindicalismo mundial para la era de la globalización, con la consolidación plena de la **Confederación Sindical Internacional** (CSI), que debe continuar ampliando su base organizativa al conjunto del sindicalismo democrático, con la necesaria generosidad y sin apriorismos, con amplitud de miras, dado que es muy urgente incidir,

desde el sindicalismo, en el proceso de globalización económica, y la incorporación de las federaciones sindicales internacionales a su estructura, son un reto central para el futuro.

- 257) Reafirmamos nuestro compromiso sindical con los "retos del milenio" y hacemos hincapié en nuestra contribución específica: los derechos laborales y sociales. La responsabilidad social es un nuevo instrumento de acción sindical útil en el ámbito internacional. Hemos tenido experiencias muy positivas que es necesario extender a nuestras empresas multinacionales. Valoramos positivamente la iniciativa de movilización de la Jornada sindical internacional por el trabajo digno, del 7 de octubre, la apoyamos y nos comprometemos a organizarla, conscientes de que se trata de un reto esperanzador para el nuevo sindicalismo global, de una demostración de nuestra fuerza y de compromiso internacionalista.
- 258) 5.3. Los pueblos y los trabajadores y trabajadoras del mundo **necesitamos una renovación de las instituciones y el derecho internacional** para reestablecer el control democrático del mercado y extender los derechos humanos con plenitud, los derechos laborales y los derechos de ciudadanía a nivel mundial. En los últimos años se ha producido un mayor reconocimiento del sindicalismo por parte de las instituciones multilaterales, con procedimientos de consulta que, si bien son un primer paso, todavía son muy insatisfactorios. Por otro lado, la reforma de Naciones Unidas ha sido insuficiente e incoherente en todo aquello que afecta el Consejo de Seguridad, las agencias económicas (FMI, BM y OMC), como las sociales. Es necesario continuar presionando, también a nivel nacional, para que se produzca esta reforma democrática, y por ello es imprescindible el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales.
- 259) La OIT debe modernizar sus convenios y recomendaciones y debe ser un verdadero foro de diálogo social en la era de la globalización, con nuevos instrumentos ejecutivos para el cumplimiento de las normas y de los derechos laborales. Una de nuestras prioridades es reforzar su papel y exigir que las otras instituciones internacionales sean coherentes con sus normas.
- 260) 5.4. CCOO de Catalunya participará en las redes y las actividades relacionadas con los organismos internacionales para defender el **objetivo global de plena ocupación y de trabajo digno** para todos los trabajadores y trabajadoras como base del desarrollo sostenible. En este sentido, es necesario combatir con determinación la precariedad laboral, la carencia de derechos sindicales, la inexistencia de protección social de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras del mundo. Ello implica impulsar una lucha contundente contra los movimientos de capitales delictivos, la desaparición de los paraísos fiscales, normas justas para el comercio mundial, eliminar la deuda de los países en

desarrollo, reforzar los mecanismos de solidaridad internacional, llegando al 0,7% del PIB y garantizar muy especialmente los derechos de los trabajadores migrantes, asegurando que cualquier trabajador, en un mismo puesto de trabajo, disfrute de las mismas condiciones que cualquier otro, con independencia de su origen o circunstancia.

- 261) 5.5. La actual Comisión Europea, el Consejo y los tribunales europeos, en línea con una concepción neoliberal y conservadora de Europa, desarrollan regulaciones, directivas y sentencias, que significan retrocesos históricos de derechos sociales y que desconocen aspectos de la propia Declaración Universal de Derechos Humanos.

Ejemplos son la iniciativa de la directiva Bolkestein, el proyecto de directiva de las 65 horas, la directiva de la vergüenza que viola los derechos humanos de las personas inmigrantes, las reiteradas sentencias de los tribunales que favorecen el "dúmping" social y niegan derechos sindicales fundamentales, etc.

Por ello, la Confederación Europea de Sindicatos, en su último congreso de Sevilla, acordó, bajo el lema "pasar a la ofensiva", un programa de acción, que incluye:

- La defensa del Estado social del bienestar en Europa.
- La extensión de los derechos sindicales de negociación colectiva y huelga en el ámbito europeo.
- Renovar nuestro compromiso con las 35 h. y nuestra oposición a la directiva de las 65 h.
- Una negociación salarial fuerte que evite la erosión de la inflación y haga realidad un salario mínimo digno como establece la Carta Social Europea (como mínimo el 60% de los salarios medios de cada país).
- La lucha por unos servicios públicos y sociales de calidad, y contra las políticas privatizadoras.

Este programa debe estar sostenido por la más amplia movilización sindical, que debe tener nuevas concreciones, con urgencia, en el próximo periodo.

En este mundo global tiene un papel fundamental la construcción de una verdadera **Europa política y social**. Una Europa que sea referente democrático, del Estado social del bienestar y de los derechos de ciudadanía, cooperadora, solidaria y dinamizadora de un nuevo diálogo Norte-Sur, más equitativo. Necesitamos una **Confederación Europea de Sindicatos** (CES) más fuerte y con un mandato de sus organizaciones que amplíe sus competencias y medios para ejercer como una potente confederación sindical, con mayor capacidad negociadora y de interlocución ante las instituciones de la Unión Europea y con un mayor desarrollo de las federaciones europeas, que sean capaces de generar nuevos espacios e instrumentos de diálogo y de concertación

social y profundizar en los ya existentes, para avanzar así en la negociación colectiva a nivel europeo y transfronterizo.

- 262) 5.6. Queremos consolidar las **redes interregionales de las organizaciones sindicales de la CES**, porque construir Europa pasa por reforzar también la acción sindical europea a nivel territorial y transregional.
- 263) CCOO ha participado en la creación, conjuntamente con otros sindicatos regionales, de un marco de relaciones estables y de trabajo conjunto. Ello ha permitido construir una estrategia común a partir del intercambio de buenas prácticas en el terreno del diálogo social, las condiciones de vida y de trabajo, los derechos sociales y laborales, pero también en el conocimiento mutuo del funcionamiento de las organizaciones sindicales, en un momento en que se impone una reflexión y una mejora en el papel que deben tener los sindicatos en el siglo XXI. CCOO de Catalunya quiere ser un referente en el sindicalismo regional europeo.
- 264) La participación de CCOO de Catalunya en los comités sindicales interregionales (CSIR) debe continuar, y, en el caso del CSIR Pirimed, es fundamental el **apoyo a los sindicatos andorranos** en su trabajo para conseguir la libertad sindical plena, con el reconocimiento de los derechos sindicales, laborales y sociales básicos.
- 265) CCOO de Catalunya considera un objetivo participar como miembros de pleno derecho en las redes en las que las instituciones catalanas sean miembros, como la Euroregión, Eurodistritos, 4 Motores, etc., para impulsar un contenido que tenga en cuenta las propuestas sindicales en todos aquellos temas prioritarios para la CES y las CCOO de Catalunya, especialmente en materia de empleo de calidad, defensa de los salarios y la negociación colectiva, formación profesional, protección social, aplicación de las directivas europeas, etc.
- 266) 5.7. La libre circulación, la información y la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en caso de movilidad a la Unión Europea son prioridades. La participación de la CES, de las organizaciones sindicales regionales y de CCOO de Catalunya en **la red EURES** es una garantía de que los servicios públicos de empleo europeo sean un instrumento eficaz y útil en caso de movilidad laboral.
- 267) CCOO de Catalunya trabajará para que los ciudadanos catalanes tengan el apoyo necesario en caso de que quieran ejercer su derecho a la movilidad. Por otro lado, como país de acogida, velará para garantizar los derechos de quienes llegan a nuestro país. Por ello es necesaria una estrecha cooperación entre federaciones y territorios en el momento de detectar a los trabajadores en movilidad y exigir que sus condiciones laborales y sociales se ajusten a las leyes y a los convenios colectivos

vigentes en Catalunya, y de los cuales los sindicatos son la garantía y hacen la tutela.

- 268) 5.8. Ante los procesos de relocalización de empresas y de producciones, es necesario el control de los sindicatos para que signifiquen oportunidades para todos, especialmente para los países en desarrollo. La dimensión internacional de la acción sindical y su articulación con la desarrollada en los ámbitos nacionales sigue siendo uno de los retos pendientes.
- 269) El trabajo en las empresas multinacionales, y específicamente con **los comités de empresa europeos** (CEE), es uno de los marcos e instrumentos privilegiados de intervención internacional. Nos proponemos, en cooperación con las secretarías de Formación, Acción Sindical y las federaciones de CCOO de Catalunya, desarrollar el trabajo confederal intersectorial en formación, asesoramiento y orientación para dar un impulso y una mejora a la creación de los nuevos CEE, mejorar su funcionamiento y ampliar su campo de intervención en las empresas multinacionales en materia de información y consulta y nuevos temas de la agenda europea, como por ejemplo planes de pensiones, responsabilidad social, cuestiones de igualdad y no discriminación, salud y cumplimiento de los convenios y recomendaciones de la OIT, seguimiento de las inversiones extracomunitarias, etc.
- 270) En esta dirección es fundamental el impulso para la construcción de un sistema extrajudicial europeo de prevención y solución de conflictos laborales. También es necesario el establecimiento de protocolos de colaboración entre las inspecciones de trabajo, para los casos de los trabajadores y actividades transfronterizas.
- 271) 5.9. Queremos continuar **cooperando internacionalmente en el desarrollo y la consolidación de organizaciones sindicales** en las zonas del Magreb, Latinoamérica y los Balcanes, y excepcionalmente en aquellos ámbitos en los que sea necesario para contribuir a desarrollar proyectos de cooperación de la CS de CCOO y contribuir a la creación de plataformas regionales sindicales en las zonas de actuación de CCOO, especialmente en el Mediterráneo, profundizando en la línea comenzada en Centroamérica.
- 272) La actividad de CCOO en este ámbito tiene que ir en la dirección de reforzar los sindicatos de clase, como actividad que propone ante los procesos de globalización neoliberal, para ayudar a transformar la realidad para conquistar derechos para los trabajadores en todas partes y extender el Estado social.
- 273) Nos proponemos ser un sujeto social activo, como hasta ahora, en la extensión de la cultura de la paz.

- 274) CCOO debemos trabajar para hacer realidad la exigencia de ser reconocidos, como así ha sido en el ámbito de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo, como agentes activos de cooperación por el conjunto de administraciones locales y supralocales de Catalunya. Así, la fundación Pau i Solidaritat podrá ser un instrumento central para el sindicato para desarrollar la política de cooperación de CCOO. La experiencia acumulada de 20 años de Pau i Solidaritat debe hacer posible que los valedores de la defensa de los derechos humanos laborales sean los sindicatos y que así sea reconocido por todos los actores de cooperación.
- 275) 5.10. En la era de la globalización adquiere mayor importancia reforzar nuestra caracterización como **SINDICATO NACIONAL e INTERNACIONALISTA**. Un sindicalismo arraigado en la realidad nacional y en los trabajadores y trabajadoras catalanes que representamos, y, al mismo tiempo, un sindicalismo solidario, cooperativo, comprometido y corresponsable con CCOO de España, con la CES, y un sindicalismo abierto al mundo, comprometido con la CSI.
- 276) **6. IMPULSAR LA AFILIACIÓN ESTABLE, LA PARTICIPACIÓN Y LA AUTOORGANIZACIÓN**
- 277) 6.1. CCOO, organización que quiere agrupar trabajadores y trabajadoras para que defiendan sus intereses y provoquen el cambio social, se debe fundamentar en la capacidad de proponer y en **la de organizarnos de manera eficiente** en la empresa, en el sector, en el territorio y, también, en el interior del sindicato.
- 278) 6.2. **La centralidad de la afiliación** es un elemento determinante de nuestra fuerza como organización sindical para conseguir nuestros objetivos, lo que comporta el fortalecimiento de los vínculos de la afiliación con su organización, de los mecanismos de participación en la vida del sindicato, y por lo tanto su fidelización por razones de utilidad sindical e identificación con el propio sindicato.
- 279) 6.3. La importancia de la afiliación, y más en momentos de ciclo económico bajo como van a ser los próximos años, nos debe hacer asumir **compromisos organizativos fuertes, para dotarnos de políticas afiliativas** en cada estructura, con la asunción de esta responsabilidad, mejorando las actuales bases de datos de afiliación y mejorando la atención y los servicios que recibe la afiliación.
- 280) 6.3.1. Medidas para **crecer en afiliación**:
- 281) Dotarnos, en el marco de cada estructura responsable y de forma coordinada con formación sindical, de un programa concreto para la afiliación de delegados/as no afiliados.

- 282) Desarrollar el programa SINDFORM (presentación del sindicato en todas las acciones formativas) desde las estructuras que intervienen, para potenciar la afiliación a partir de la formación profesional (continua y ocupacional).
- 283) Hacer del asesoramiento en los locales una fuente de afiliación, también de todos los instrumentos del sindicato, el Gabinete Jurídico, el CITE y el CEPROM, y por lo tanto garantizando la estabilidad del servicio.
- 284) Detectar nuevos ámbitos de afiliación potencial y establecer programas para la extensión sindical (sectores de alta población joven, feminizados y con altas tasas de población inmigrante, sectores de atención a la dependencia, del ocio, sectores emergentes...).
- 285) Dar a conocer CCOO en ámbitos académicos, especialmente FP, y en la universidad, allí donde se produce la formación inicial de los colectivos laborales con fuerte identidad profesional. Prestando especial atención a los becarios y personas en prácticas en alternancia, que están formándose en la empresa.
- 286) 6.3.2. Medidas para **estabilizar la afiliación:**
- 287) *a.* Organizativas:
- 288) -Asumir por las federaciones y las uniones las funciones de potenciar, acoger y atender la afiliación, y hacer el seguimiento de su estabilidad, asignando la responsabilidad de establecer el plan de trabajo correspondiente.
- 289) -Las SSE asumirán esta responsabilidad, en función de su realidad organizativa. En el caso de las empresas sin SSE, esta tarea lo logrará el o la responsable de CCOO en la empresa y, en su defecto, la federación.
- 290) -Realizar los actos de acogida a la afiliación con criterios muy descentralizados y teniendo en cuenta la diversidad de las personas. Elaborar material confederal común, y materiales específicos sectoriales y federales si se cree necesario, para ponerlo a disposición en el momento de la afiliación o de los actos de acogida.
- 291) -Dar certificación en el momento de su afiliación, a la espera de recibir el carné de afiliado. Renovar el carné de la afiliación cada 5 años.
- 292) -Anualmente, organizar actos públicos de entrega de nuevos carnés y de reconocimiento de quienes lleven afiliados más de 25 años.
- 293) -Reafirmar los acuerdos congresuales que implican que el encuadramiento afiliativo de los pensionistas y jubilados debe necesariamente realizarse en la Federación de Pensionistas y Jubilados de la CONC. Tomar medidas para evitar la desafiliación de las personas

que pasan a esta situación de jubilación en la línea de hacer totalmente útil la Federación de Pensionistas y Jubilados.

- 294) –De la misma forma, tomar medidas para evitar la desafiliación de las personas en desempleo y las excluidas del mercado de trabajo, a causa de cualquier tipo de discriminación, por edad o por cualquier motivo ajeno a su voluntad.
- 295) -Consolidar la figura del Síndico del Afiliado y la Afiliada como instrumento de atención y seguimiento de las quejas de mal funcionamiento organizativo y la elaboración de propuestas de mejora en el funcionamiento de la atención individual.
- 296) *b. De gestión:*
- 297) -Avanzar hacia la generalización del descuento bancario. Planificar el paso a descuento bancario de la afiliación de las empresas en descuento en nómina, empezando por aquellas que tienen menos de 50 personas afiliadas.
- 298) -Seguimiento trimestral de altas, bajas e impagados, a través de la UAT de la CONC y de las UAT de las organizaciones, para garantizar la cobertura universal del conocimiento de las causas y la aplicación de medidas correctoras.
- 299) -Promover acciones de mejora de la atención y de fomento de la afiliación en los puntos de información y orientación a la afiliación en las recepciones, los servicios telefónicos e Internet, etc., así como en el conjunto de locales y utilizando las acciones formativas pertinentes.
- 300) *c. En los servicios sindicales:*
- 301) -Garantizar un mapa de responsabilidades en materia de asesoramiento que cubra todo Catalunya, y vinculándolo al GTJ.
- 302) -Tender a garantizar los mismos derechos y servicios al conjunto de la afiliación de forma directa. Cuando el servicio jurídico no sea viable, su prestación por el GTJ (asesoramiento civil o cubrir determinados espacios geográficos) se garantizará a través de conciertos de servicios.
- 303) -Incrementar la discriminación en los servicios sindicales en favor de los afiliados y afiliadas.
- 304) -Consolidar y potenciar el servicio de Atención a la Afiliación en línea, para facilitar una primera asesoría a las personas afiliadas y derivarlas, si procede, hacia las estructuras o servicios correspondientes.
- 305) *d. De otros servicios a la afiliación:*

- 306) -Actualizar las ofertas de servicios de ocio y de tiempo libre, cultura, consumo, seguros, etc., en el marco de la estrategia de la CONC de concertar servicios en condiciones de calidad para el máximo de la afiliación. Los territorios, y las federaciones respecto de sus cuestiones profesionales específicas, en el marco de esta estrategia general, podrán contratar específicamente para su ámbito.
- 307) Es necesario mantener los informes trimestrales y los estudios anuales sobre afiliación para conocer tanto la evolución cuantitativa, su composición y movimientos, como el análisis cualitativo, para acercarnos a la realidad afiliativa y que podamos elaborar propuestas de mejora y de intervención.
- 308) **6.4. Las políticas de comunicación, una prioridad sindical**
- 309) A día de hoy es imprescindible que nos dotemos de unas políticas de comunicación internas y externas que nos garanticen plenamente nuestra independencia informativa. Esto quiere decir dotarnos de una política comunicativa integral, tanto en el ámbito interno como de cara al exterior, que potencie nuestros propios canales de información con nuestros afiliados, con el conjunto de las personas trabajadoras y con la sociedad. Para conseguirlo:
- 310) Es necesario que en todas las estructuras de dirección de federaciones y uniones existan las funciones de responsabilidad de comunicación cualificada y con entidad propia.
- 311) Es necesario garantizar la coordinación permanente de los responsables de comunicación con las secretarías generales y el resto de miembros de las respectivas direcciones, para facilitar y garantizar una información efectiva y eficiente, tanto con el interior como con los medios externos.
- 312) Es necesario establecer un "árbol de distribución" de la comunicación interna, estableciendo de forma clara los emisores y receptores de ésta.
- 313) Disponer de una base de datos permanentemente actualizada de los destinatarios de la comunicación interna: responsables de estructuras sindicales, de comunicación, cuadros sindicales, secciones sindicales, etc., delimitando, en la medida de lo posible, la información básica que debe ser recibida, en función de la responsabilidad de la estructura sindical.
- 314) Continuar la puesta en marcha de las nuevas tecnologías para la comunicación interna.
- 315) Consolidar las publicaciones de elaboración confederal: *Lluita Obrera* y *Lluita Obrera Digital*, complementadas con nuevas herramientas

informativas digitales dirigidas a estructuras y cuadros sindicales. Crear un órgano digital diario: *CCOO de Catalunya al día*.

- 316) Promover la producción audiovisual confederal, "Canal Visió Sindical", e insistir en la necesidad de mejorar el acceso a las TV públicas potenciando el programa de TV3 y haciéndolo extensible a otras televisiones públicas y televisiones locales.
- 317) Dado que los medios de comunicación y la población en general nos identifican con las siglas CCOO, sin más matices, y no conocen nuestra complejidad organizativa, las diferentes estructuras debemos coordinar nuestra presencia pública en los medios para darle la máxima dimensión colectiva y potenciar los mensajes a transmitir.
- 318) El Consell de la CONC velará por la proyección pública de la imagen de CCOO de Catalunya, aprobando un plan de comunicación y de imagen pública específico antes del fin de 2010.
- 319) La Comisión Ejecutiva presentará al Consell Nacional de la CONC, antes de abril de 2009, la propuesta de diseño del logotipo o símbolo identificativo de la imagen de la Comisión Obrera Nacional de Catalunya, para su aprobación. La propuesta debe incluir los logotipos o símbolos de las organizaciones confederadas y los entes vinculados que, respetando el logotipo aprobado, permita la identificación de la organización confederada, así como de los entes vinculados. La propuesta de logotipo o símbolo irá acompañada de un plan de trabajo y el presupuesto correspondiente para implementar el nuevo logotipo en todos los locales y materiales del sindicato.
- 320) **6.5. El sindicalismo en la red:** utilizar las potencialidades de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para conectar la afiliación, las personas delegadas, las secciones sindicales y las estructuras sindicales. Un espacio donde fluya la información, que facilite la participación y la organización, que permita promover consultas y sondeos de opinión, donde impulsar la colaboración y la cooperación, donde transparentar nuestra realidad y hacer más eficiente la capacidad de intervenir de la afiliación.
- 321) Por ello, es una prioridad sindical, en la negociación colectiva y en la regulación legal, el reconocimiento de los plenos derechos de uso sindical de la red, es decir, los "ciberderechos" sindicales.
- 322) Completar la construcción de un sistema informático integral, que disponga, con plenas garantías de protección de los datos, de toda la información necesaria para hacer más eficiente el tratamiento de la información y el trabajo en red entre estructuras y entre éstas y la afiliación y las personas delegadas.

- 323) Un sistema de información que debe mantenerse actualizado constantemente y que debe ser alimentado de forma descentralizada desde las diferentes estructuras donde se genere la información. Un sistema que debe poder comunicarse en tiempo real con los sistemas de información de la CS de CCOO de España a través de las correspondientes interfaces que permitan la integrabilidad y el hecho de compartir informaciones.
- 324) **6.6. Formación sindical**
- 325) La formación sindical tiene un papel muy significativo para impulsar los retos sindicales planteados, y a la vez potenciar y consolidar los valores de nuestra organización. Debemos entender la formación sindical como acción sindical propiamente en todos los sentidos.
- 326) La calidad del empleo, la salud laboral, las diversidades y la dimensión de género, la profundización de la negociación colectiva como elemento capital de la acción sindical, la consolidación de nuestra historia y los valores propios, y el incremento de la participación de nuestros representantes en el sí de la organización son la parte más importante de los objetivos generales que nos marcamos a la hora de desarrollar la formación sindical, y dotar nuestros representantes de conocimientos y autonomía.
- 327) Hay que profundizar en la comunicación interna de las organizaciones federativas y territoriales con los delegados y delegadas que nos representan en los centros de trabajo. Debemos ser el elemento de transmisión de las estrategias sindicales para conseguir realizar una acción sindical más fuerte en las empresas y así ayudar al cambio de modelo socioeconómico mencionado.
- 328) La Escuela de Formación Sindical planificará y programará una oferta, suficiente y de calidad, que garantice que toda persona delegada o representante de CCOO, en cualquiera de los ámbitos de intervención en los que pueda participar, disfrute de una formación básica que lo dote de herramientas de conocimiento y capacidades generales para la intervención sindical. Esta oferta garantizará que en el periodo de cuatro años entre los periodos fuertes de elecciones sindicales se planifiquen y se programen las acciones que garanticen a las nuevas incorporaciones en las tareas de representación una primera formación básica que les garantice herramientas de uso transversal.
- 329) La escuela deberá garantizar, también, incorporando las especificidades temáticas y sectoriales que sean necesarias, las formaciones de cuadros y de profundización temática que sean necesarias para las personas que ya hayan superado el nivel básico de formación.

- 330) La oferta de formación básica deberá tener, como primer criterio de planificación y de programación de las acciones, la proximidad a la persona delegada o representante, y las acciones tendrán que disponer del suficiente material que les permita un conocimiento general del sindicato, así como las especificidades propias de su ámbito de trabajo representativo (materiales sectoriales, temáticos, informaciones de interés general, direcciones de utilidad, etc.).
- 331) Para la formación de cuadros, la mayor centralización de la oferta comportará una homogeneización mayor de los colectivos a quienes se dirija en función de la temática a tratar en las diferentes ofertas formativas. El Projecte Quadres ("qualitat, diversitat i renovació sindical"), ha supuesto una buena iniciativa, que es necesario fortalecer e impulsar en el próximo mandato para generar nuevas posibilidades de formación para las personas que son o pueden ser dirigentes sindicales en todas las estructuras de la CONC. El curso de Dirección Sindical, principal acción desarrollada, está significando un instrumento muy adecuado para la interrelación entre compañeros y compañeras de diferentes sectores y territorios de Catalunya y de promoción del conocimiento del sindicato en su globalidad.
- 332) Tanto la planificación como la programación formativas anuales deberán ser aprobadas por el órgano colegiado de dirección de la escuela, donde, de forma paritaria, serán representadas las organizaciones territoriales, las federativas y la dirección confederal.
- 333) **6.7. Cultura**
- 334) Para Comisiones Obreras, el incremento de la calidad de vida de la clase trabajadora que representa no sólo comporta la consecución de unos niveles dignos en las relaciones laborales, en la enseñanza, en la sanidad, en la vivienda, etc., sino también la garantía del acceso a la cultura y el derecho de participación en la vida cultural.
- 335) En este sentido, la organización de actividades culturales es una herramienta de sensibilización y un valor añadido y de refuerzo para la acción sindical, y tiene como finalidad prioritaria la transmisión de valores propios del sindicato, como por ejemplo la solidaridad, la convivencia y la democracia, con el objetivo de consolidar una sociedad más justa, cohesionada y solidaria.
- 336) **6.8. Seminario Salvador Seguí, CERES, Archivo Histórico y otras actividades culturales del sindicato**
- 337) El Seminario Salvador Seguí debe continuar constituyendo un foro permanente de reflexión sobre aspectos estratégicos del futuro del movimiento sindical y de nuestro país. Un foro que, al mismo tiempo que relaciona de manera estable el sindicato con el universo del

conocimiento, a través de personas expertas de reconocido prestigio, es también una permanente vinculación con las señas de identidad histórica del sindicalismo catalán, con su especificidad y sus importantes contribuciones al conjunto del movimiento sindical, del cual somos herederos.

- 338) La Fundación Cipriano García y el Archivo Histórico son esenciales para preservar nuestra memoria histórica y darla a conocer al conjunto de la sociedad. El esfuerzo y el sacrificio y las aportaciones intelectuales y experiencias de las generaciones de sindicalistas que nos han precedido, además de merecer nuestro reconocimiento, son las señas de identidad que han configurado nuestros valores, nuestras prácticas y nuestro proyecto sindical.
- 339) Las actividades culturales que realiza el sindicato, especialmente en torno al Primero de Mayo y al 11 de Septiembre, deben seguir siendo un momento importante para exteriorizar nuestro propio perfil y el valor del sindicalismo en el mundo actual.
- 340) El Centro de Formación de Adultos Manuel Sacristán tiene que implicarse, a través de su oferta formativa, en el incremento del nivel de formación básica y elemental de delegados y delegadas y cuadros sindicales que lo necesiten para promover su desarrollo personal y facilitar su participación en la organización y mejorar la acción sindical. Velará también por la actualización de su oferta formativa para garantizar el reciclaje continuado de conocimientos y de competencias que la sociedad del conocimiento nos exige a todos y a todas.
- 341) Asimismo, debe continuar siendo un instrumento para dar a conocer el sindicato a todos los trabajadores y trabajadoras que se acercan al centro para mejorar su formación.
- 342) El CERES, Centre de Recerca i Estudis Sindicals, se debe reforzar como ámbito confederal de investigación y estudio, con el objetivo de contribuir a reforzar la capacidad de propuesta del sindicato, y dar mayor coherencia, calidad y profundidad al conjunto de estudios y búsquedas que hacemos las diferentes organizaciones de la CS de la CONC.
- 343) **7. REFUERZO DEL CARÁCTER CONFEDERAL DE LOS ORGANISMOS DE DIRECCIÓN Y DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y DE COOPERACIÓN ORGANIZATIVA**
- 344) **7.1. La confederalidad. CCOO de Catalunya, SINDICATO GENERAL, el sindicalismo más útil para los trabajadores.** Entendemos por confederalidad el conjunto de vínculos que establecemos las diferentes organizaciones que formamos CCOO y que nos permiten actuar como sindicato general en los diferentes ámbitos

sectoriales y territoriales, al mismo tiempo que como sindicato que conjuga las realidades específicas en estos mismos ámbitos.

- 345) La confederalidad tiene que expresarse en términos organizativos y en términos de intervención y de prácticas sindicales. La confederalidad tiene que expresarse también en la permeabilización de los debates en el conjunto de la organización.
- 346) La CONC, como sindicato de clase, queremos tener capacidad de organizar y representar condiciones laborales muy diversas, por profesión, por condiciones de trabajo, por procedencia geográfica, por ubicación territorial... y como sindicato nacional estamos arraigados a la realidad catalana y a sus trabajadores y trabajadoras. El reforzamiento de las características de sindicato de clase y nacional es la mejor opción para unas CCOO más fuertes en Catalunya y en España, y debe ser la base de las relaciones entre la Confederación de Catalunya y la de España.
- 347) La CONC, como expresión confederal de las CCOO de Catalunya, debe tener relaciones fluidas con la Confederación Sindical de CCOO de España a partir del respeto mutuo sobre la capacidad y los ámbitos de decisión de cada una, definidos a lo largo de nuestra historia como sindicato.
- 348) 7.2. La intensificación de los cambios organizativos y productivos refuerza la necesidad de la **cooperación flexible y funcional** entre las estructuras sindicales.
- 349) 7.2.1-**El sindicato ante la descentralización y la externalización productiva. Cooperación sindical en empresas vinculadas por el proceso productivo.**
- 350) En los centros de trabajo donde actúan varias empresas vinculadas por el proceso productivo proveedor-cliente, como subcontratos o empresas de servicios, la SSE de la empresa principal, o la mejor organizada, debe encargarse, por acuerdo federativo, de ponerse en contacto con las de las otras para establecer la coordinación que nos permita cubrir las necesidades de funcionamiento sindical. La federación de la empresa mejor organizada sindicalmente, y que a través de su SSE deba hacer las tareas de coordinación, debe acordar con el resto de federaciones las condiciones y el alcance de este trabajo sindical.
- 351) En el caso de las empresas que comparten un mismo espacio geográfico en un centro de trabajo, o incluso en un polígono, hay que establecer relaciones de coordinación para abordar de manera mancomunada las propuestas y las actuaciones sindicales en materia de prevención de riesgos, de transporte colectivo, de servicios comunes, etc.

- 352) En el caso de las empresas vinculadas por el proceso productivo pero que desarrollan las tareas en centros de trabajo diferentes, las federaciones tienen que establecer un marco estable de relación de las organizaciones de cada una de ellas en las diferentes empresas que facilite el intercambio de informaciones y opiniones con el objeto de mejorar la capacidad de acción sindical.
- 353) **7.2.2. El sindicato en los polígonos y centros de multiactividad. Coordinación sindical interempresas.**
- 354) En determinados polígonos, agrupaciones geográficas de empresas, centros comerciales o similares, más allá de la acción propia que se desarrolle desde la federación correspondiente, por acuerdo interfederativo o bien federativo-territorial tenemos que establecer la figura del o de la responsable sindical del ámbito. Sus tareas podrán ser las de atención y asesoramiento a las personas afiliadas, elecciones sindicales y atención a delegados y delegadas de PYME, etc., que tienen que estar explicitadas en los acuerdos que se concreten. Esta figura en ningún caso sustituirá las competencias orgánicas de los ámbitos comarcales e intercomarcales, o las SSE que estén constituidas.
- 355) Para garantizar esta tarea deberá estar dotada de recursos humanos y económicos, aportados de forma compartida por las organizaciones que hayan logrado estos compromisos.
- 356) **7.2.3. El sindicato y las realidades profesionales. Cooperación entre estructuras para intervenir en espacios sindicales compartidos.**
- 357) El nacimiento de nuevos sectores profesionales y los cambios en los procesos productivos pueden alterar la actual ubicación sectorial de las diferentes federaciones. Para una mejor atención sindical, las federaciones tienen que establecer marcos de cooperación y una organización flexible.
- 358) Las SSE, en el marco de la coordinación interfederativa, también deben tener relación con los TRADE y con los trabajadores de ETT en misión que intervienen en su ámbito, para defender las mejores condiciones de trabajo y evitar que se den realidades de subcontratación de la actividad productiva por la vía de la precarización hacia la condición de falsos autónomos.
- 359) **7.3. El sindicato en la empresa:** La organización en la empresa y en el centro de trabajo es el punto central de relación con la afiliación con respecto a la organización, la atención y la participación. Se tiene que expresar de manera diferente en la gran empresa —dónde es necesario garantizar la existencia de sección sindical— y en la pequeña y mediana

empresa —donde es necesario garantizar la existencia, como mínimo, del responsable de CCOO.

- 360) Medidas para garantizar la participación, la organización, la vinculación y la atención a las personas afiliadas:
- 361) Generalizar la constitución de secciones sindicales en las empresas con más de 25 afiliados/as.
- 362) Los órganos de gobierno de las SSE serán adecuados a las dimensiones y a las necesidades de cada caso, pero como mínimo deben tener un o una responsable sindical y un plenario de afiliados y afiliadas. El o la responsable será elegido en el plenario de afiliados y afiliadas; estarán vinculadas a sus sindicatos comarcales e intercomarcales. Se organizará la participación de las personas afiliadas en los temas de interés sindical.
- 363) Los cargos de las SSE, sea cual sea su naturaleza, se renovarán al menos cada 4 años a partir de mecanismos de participación del conjunto de la afiliación.
- 364) En las PYME y en las empresas de más de 50 trabajadores y menos de 25 afiliados o afiliadas se debe proceder a la creación de la figura del o la responsable sindical de empresa de CCOO, ratificada por la afiliación de la empresa y ligada a la estructura de los sindicatos comarcales o intercomarcales.
- 365) Se deben crear “agrupaciones sindicales” de pequeñas empresas de un mismo sector o convenio en un determinado ámbito territorial, como un polígono u otra realidad geográfica reducida, de forma que nos permita una mayor organización de nuestra afiliación y la figura del o la responsable de CCOO en este ámbito. Estos equipos deben ser de cariz federativo o mancomunado, por acuerdo de diferentes organizaciones en un ámbito territorial.
- 366) La dirección confederal rehará, antes del fin de 2010, un mapa de organización sindical en la empresa, con las organizaciones federativas y territoriales, para conocer la realidad organizativa en las empresas y garantizar la atención de CCOO al conjunto de trabajadores y trabajadoras impulsando la creación de secciones sindicales o responsables de CCOO sectoriales o mancomunados.
- 367) 7.4. **La organización federativa en el territorio** son los sindicatos comarcales e intercomarcales, con las fórmulas flexibles que decidan las federaciones y con la orientación de fortalecer la organización federativa real en el territorio. Los sindicatos comarcales e intercomarcales son la pieza clave en la intersección de la organización federativa y territorial.

- 368) El ámbito orgánico de organización federativa en el territorio debe coincidir con el mapa de organización de las uniones comarcales e intercomarcales.
- 369) El sindicato comarcal o intercomarcal es la clave de la organización del sindicato para la acción sindical en las políticas de relaciones laborales y las socioeconómicas.
- 370) El sindicato comarcal o intercomarcal traslada a las empresas y a los centros de trabajo las líneas de la acción sindical laboral y socioeconómica del conjunto de la organización y organiza la participación de la afiliación en su validación y desarrollo.
- 371) Las federaciones, en función de su autonomía, se podrán dotar de ámbitos organizativos de tipo funcional para atender las necesidades de actuación y presencia en los diferentes ámbitos comarcales. La flexibilidad organizativa de las federaciones debe garantizar el esquema organizativo territorial general y a la vez atender sus necesidades en los diferentes territorios a partir de la organización propia y/o la mancomunación de los servicios sindicales.
- 372) **7.5. Mapa organizativo territorial de las organizaciones de la CONC**
- 373) **7.5.1. Intercomarcales en las comarcas de Barcelona.**
- 374) En las comarcas de la provincia de Barcelona debemos continuar con la construcción del mapa de uniones comarcales e intercomarcales con criterios de racionalidad por proximidad, por facilidad de comunicaciones, por similitud de los procesos productivos, por volúmenes afiliativos, etc.
- 375) Las propuestas para la fusión entre comarcas se desarrollarán a partir de la participación del conjunto de los sectores, tanto en el ámbito de las comarcas concretas como del ámbito de Catalunya.
- 376) Las posibles fusiones y uniones intercomarcales resultantes deben mejorar el funcionamiento y las capacidades sindicales que tenían las uniones comarcales por separado, y a la vez deben mantener la presencia institucional y de capacidad de intervención socioeconómica en el territorio.
- 377) Esto significa la constitución de una dirección intercomarcal, de ámbito global, con los cargos habituales, más la figura del representante sindical de comarca (de la comarca donde no radica la Secretaría General), la cual será elegida entre los miembros del órgano ejecutivo elegido en el congreso intercomarcal correspondiente.

- 378) Las funciones del o de la representante sindical de comarca deben ser la representación institucional y la coordinación de las políticas sociales y económicas a la comarca.
- 379) Se propone que en el próximo periodo se aborde el proceso de racionalización de las organizaciones territoriales del ámbito territorial de Barcelona. El Consell de la CONC aprobará, antes del fin de 2009, si procede, el inicio de los procesos de fusión que puedan haber propuesto los congresos de las diferentes organizaciones territoriales, los cuales se deberán cerrar en un plazo temporal de dos años.
- 380) **7.5.2. Las intercomarcales de Girona Lleida y Tarragona.**
- 381) En las intercomarcales de Girona, Lleida y Tarragona debemos reforzar su capacidad de actuación y redimensionar el papel de las actuales uniones comarcales. Es necesario ir a la constitución de equipos de responsabilidad y trabajo para garantizar la presencia institucional y de intervención social y económica en el marco específico y con coordinación de la intercomarcal, garantizar la concreción de los servicios sindicales mancomunados en la comarca y garantizar el funcionamiento de los locales.
- 382) Teniendo en cuenta la futura división territorial de Catalunya, y todas las actuaciones que se han hecho con el establecimiento de delegaciones territoriales de las consejerías en las Terres de l'Ebre, en la Unión Intercomarcal de Tarragona se debe seguir trabajando para reforzar la Intercomarcal de las Terres de l'Ebre de CCOO.
- 383) **7.6. Las nuevas federaciones sindicales de Catalunya**
- 384) Las importantes **fusiones federativas** previstas, de las federaciones Minerometalúrgica y FITEQA en la nueva Federación de Industria y de las federaciones de Comunicación y Transporte y de Servicios y Administraciones Públicas en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, deben comportar mejores sinergias para la acción sindical y también más oportunidades para la acción sindical en el territorio. En el próximo periodo, y en el marco de las propuestas que se realicen por la CS de CCOO de España, debe abordarse el mapa de colectivos fronterizos o mal ubicados y la propuesta de reasignación de éstos.
- 385) **7.7. El área pública, espacio de cooperación sindical**
- 386) El área pública se ha mostrado como un espacio necesario y útil de colaboración y cooperación sindical de las federaciones que desarrollan su trabajo sindical en los diferentes servicios públicos, y que tienen la regulación de sus condiciones de trabajo con una norma legal común.

- 387) Este espacio de cooperación entre las diferentes federaciones es necesario mantenerlo para garantizar tanto el impulso al proceso de desarrollo de la nueva normativa de la función pública catalana que debe surgir del despliegue en Catalunya del EBEP, como el cumplimiento del mandato del Estatuto de autonomía de definir un modelo catalán de función pública.
- 388) La puesta en funcionamiento de los nuevos espacios de negociación (las mesas generales de todas las administraciones públicas catalanas y la de la Generalitat) donde debemos coordinar la presencia de las federaciones y definir posiciones comunes, así como el impulso al órgano extrajudicial de mediación y resolución de conflictos que queremos que se ponga en marcha ya, justifican la existencia de un ámbito estable de coordinación y su incardinación con el área de Acción Sindical de la CONC.
- 389) La confluencia de las federaciones que colaboran y cooperan en el si del área pública en espacios de intervención sindical marcados por fenómenos específicos, como pueden ser los procesos de externalización, las fórmulas de concertación en la prestación de servicios, la especificidad del marco normativo aplicable, la aparición de nuevas demandas sociales que se deben cubrir con nuevos servicios que generan nuevos sectores laborales, etc., justifican mantener este espacio de trabajo común que permita actuar de forma coordinada y coherente desde cada ámbito federativo y que debe garantizar la participación de las federaciones implicadas (Enseñanza, Sanidad, FSAP y FCT).
- 390) **7.8. Reforma de la Comisión Ejecutiva de la CONC**
- 391) En la actualidad existen dos fenómenos que razonablemente hay que profundizar en el futuro próximo y que deben ser apuestas confederales. Estos fenómenos son, por un lado, el reforzamiento federativo, y por otro, el territorial.
- 392) El reforzamiento federativo se ha iniciado y debe continuar, no sólo con nuevas fusiones, que hará falta canalizar desde una reflexión del conjunto confederal, sino también resolviendo nuevos y viejos litigios entre colectivos y fortaleciendo los mecanismos de cooperación. Esta es tanto una exigencia que se deriva de las nuevas realidades que se imponen en el mercado de trabajo como de la búsqueda de la máxima eficacia en la organización de la actividad sindical.
- 393) El reforzamiento territorial es una necesidad ineludible, para ser más operativos ante la descentralización productiva y las mismas interrelaciones que se producen en las diferentes fases de los procesos productivos y las interdependencias derivadas de los procesos de externalización.

- 394) Estas dinámicas son positivas y deseables y deben ser impulsadas desde la CS de la CONC. La mejor manera que este reforzamiento federal y territorial suponga un salto cuantitativo y cualitativo y no una rémora es dotarnos de los mecanismos precisos para establecer las pautas de coordinación, cooperación y dirección colectiva y participada que asienten una práctica comuna e identificativa, se pertenezca al sector que se pertenezca, y se actúe en el territorio en el que se actúe.
- 395) Es por todo ello que nos proponemos revisar la actual estructura de órganos de dirección (Consell, Ejecutiva, Secretariado) para que sean más eficientes y a la vez faciliten y potencien el papel de las organizaciones federativas y territoriales en el gobierno colectivo del proyecto confederal. Queremos establecer nuevos espacios de participación y de gobierno para las organizaciones de la CS de la CONC, que las haga protagonistas de las decisiones y promueva la corresponsabilización, la coordinación y la cooperación. Debemos trabajar para que el conjunto de los organismos de dirección y de gestión reflejen la diversidad real de la organización. Además, debemos ser capaces de renovarlos y rejuvenecerlos. En cualquier caso, debemos tener presente, como mínimo, las cuestiones siguientes: la proporcionalidad en su composición, el equilibrio entre hombres y mujeres, el mecanismo de toma de decisiones y de definición de competencias, para evitar sobreposiciones entre los diferentes órganos de los que nos dotamos.
- 396) Proponemos dotarnos de los órganos de dirección siguientes: **el Consell, el Comité Confederal y la Comisión Ejecutiva.**
- 397) **El Consell Nacional** es el máximo órgano de dirección entre congresos y es el depositario pleno de las capacidades decisorias emanadas del Congreso, y le corresponde la concreción de los mandatos aprobados en éste. Su composición debe tender a la paridad de género y, por lo tanto, la parte que corresponde a la elección directa del Congreso debe garantizar la presencia del mismo número de hombres y mujeres, y las personas escogidas por las organizaciones deben tender a la paridad, respetando, en cualquier caso, como mínimo, la presencia equivalente al porcentaje de afiliación que representan las mujeres en su organización, excepto aquellas que superen el 50% de afiliación, que garantizarán la paridad de la delegación. El Comité Confederal preparará sus reuniones, que serán convocadas por la Comisión Ejecutiva. Se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y con carácter extraordinario las veces que se convoquen siguiendo los procedimientos establecidos. En la primera reunión se debatirán y se acordarán las grandes líneas de actuación en el terreno sindical y organizativo por el periodo en cuestión. En la segunda se realizará el balance y dejará apuntadas las líneas de futuro. Aun así se conocerán, se debatirán y se aprobarán los presupuestos y los balances integrados del grupo de la CS de la CONC.

- 398) **El Comité Confederal**, formado con la participación de los máximos responsables de las organizaciones de rama y de territorio y la Comisión Ejecutiva, es el ámbito más propicio para llevar a cabo los debates y la toma de decisiones que garanticen el gobierno común del proyecto confederal.
- 399) El Comité Confederal se constituirá como órgano de dirección y coordinación confederal de la CS de la CONC. Estará integrado por los miembros de la Comisión Ejecutiva y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones confederadas.
- 400) El Comité Confederal se convocará un mínimo de 6 veces el año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que la misma Ejecutiva lo estime necesario o lo solicite un tercio de los miembros del Comité Confederal, y en este caso se deberá realizar en un plazo no superior a quince días. Para garantizar su funcionamiento regular, se dotará de un reglamento interno, que será sometido a la consideración del Consell en la primera reunión que celebre tras su constitución.
- 401) Las funciones y competencias que asumirá serán:
- 402) 1. Participar en la definición de los objetivos de política sindical, en especial en aquello referido a las estrategias del Diálogo Social y la Concertación Social y la negociación colectiva.
- 403) 2. Participar en la gestión de los recursos confederales, para lo cual conocerá los presupuestos y los balances integrados.
- 404) 3. Participar en el diseño y en la gestión de políticas organizativas de carácter general.
- 405) 4. Preparar las reuniones del Consell y velar por el desarrollo y la aplicación de sus acuerdos y resoluciones.
- 406) 5. Realizar el seguimiento de las actividades de la Comisión Ejecutiva.
- 407) 6. Todas aquellas materias que le puedan ser atribuidas reglamentariamente por el Consell o atribuidas, así como aquellas otras que por razones de necesidad sean propuestas por el mismo Comité Confederal, la Comisión Ejecutiva o un tercio de sus integrantes, todo esto sin olvidar las competencias que estatutariamente correspondan al Consell.
- 408) 7. Aprobar, si procede, la propuesta de Secretariado o Comisión Permanente que pueda elevar la Comisión Ejecutiva.

409) **La Comisión Ejecutiva** asumirá la gestión ordinaria del sindicato, compartiéndola con el Comité Confederal, en el que se integrará la dirección de la política sindical. Es por ello que la Comisión Ejecutiva se estructurará por áreas, secretarías y departamentos, para llevar a cabo sus funciones de gestión y de coordinación, y podrá dotarse de un Secretariado o una Comisión Permanente si es necesario para el ejercicio más ágil y más eficiente de sus responsabilidades. La Comisión Ejecutiva elegida tiene que lograr la misma proporción de hombres y mujeres en su composición final, y por eso es por lo que la lista o las listas que se presenten tendrán que respetar en su composición este objetivo. El número definitivo de personas integrantes de la Comisión Ejecutiva se determinará en el mismo Congreso, con la orientación de permitirle un funcionamiento ágil y eficiente y su plena integración en el Comité Confederal, donde estarán presentes las organizaciones que integran la CS de la CONC. Será elegida en el mismo Congreso con criterios de proporcionalidad.

410) **8. UNA GESTIÓN DE LOS RECURSOS ORIENTADA A LA AFILIACIÓN, LA EFICIENCIA Y LA TRANSPARENCIA**

411) 8.1. **La gestión de los recursos** se hará con los principios del equilibrio presupuestario, la austeridad en la aplicación, el respeto a la legalidad, el rendimiento de cuentas y la auditoría externa.

412) Los principales gastos de nuestra actividad sindical tienen que estar soportadas en los ingresos de las cuotas, una tendencia que queremos consolidar e incrementar. Con todo, el incremento de los ingresos por cuota tiene que ir al crecimiento de las actividades sindicales de organización, de atención y de participación de la afiliación, evitando las tendencias al crecimiento no justificado de las estructuras sindicales.

413) 8.2. Nuestra independencia será sólida a partir de **la suficiencia económica**, la eficiencia y la utilidad de nuestra organización y de la capacidad de combinar de forma dialéctica la capacidad de propuesta, la negociación y la de movilización laboral y social. Deberemos ser capaces de valorar qué actividades subvencionadas relacionadas con las prestaciones de las administraciones públicas tendremos que desarrollar y cuáles no.

414) Mantenemos la exigencia a los poderes públicos de regulación de **la transparencia de las cuentas** de las organizaciones que reciben recursos públicos, como una forma de reforzar la independencia y de alejar cualquier intento de clientelismo que se quiera instalar en las relaciones económicas entre los poderes públicos y la sociedad civil.

415) Anualmente se presentarán las cuentas auditadas y el cierre contable del Grupo CS de la CONC, con el análisis sindical correspondiente de los orígenes y los destinos de los recursos integrados, así como de los

correspondientes a las diferentes organizaciones confederadas y de los entes vinculados, al Consell de la CONC. Se establecerán unos indicadores de seguimiento presupuestario que permitan conocer la evolución de los ingresos y el gasto en determinados aspectos y el grado de desviación sobre los estándares o medianas y presentar las propuestas de corrección que proceda.

- 416) La CONC, en el marco de los acuerdos existentes con la CS de CCOO de España, procederá al encargo de la auditoría externa tanto de las cuentas de la CS de la CONC de manera anual, como de las diferentes organizaciones confederadas de manera trienal o cuatrienal. Del resultado de las auditorías de cuentas se rendirá cuenta al órgano de dirección de la organización correspondiente y se aprobarán las medidas pertinentes para abordar las recomendaciones o los defectos que se hayan puesto en evidencia.
- 417) Las cuentas integradas de la CS de la CONC, una vez auditadas y aprobadas por el Consell, se presentarán para su depósito de manera voluntaria, mientras no se establezca la regulación legal de la transparencia de cuentas que reclamamos, en la Sindicatura de Cuentas de Catalunya.
- 418) **8.3. Mancomunar esfuerzos para optimizar la eficiencia de los recursos:** gestión eficiente, transparente y responsable socialmente.
- 419) Tenemos que impulsar la cooperación y la colaboración entre estructuras, no como fruto de las debilidades, sino del acuerdo para hacer más eficiente la actividad sindical y disponer de una mayor utilidad de los recursos humanos y económicos para organizar y atender la afiliación. Las medidas a tomar se deben reflejar en acuerdos de mancomunación.
- 420) Es necesario establecer un cuadro básico universal de derechos de las personas afiliadas a recibir atención sindical, con independencia del territorio de Catalunya en el que trabajen o residan, de la rama de actividad o de la dimensión de sus empresas.
- 421) El asesoramiento sindical, en el marco de la empresa y en los locales sindicales, es un derecho universal para todos los afiliados y afiliadas al sindicato, y por lo tanto se deberá prestar en condiciones de calidad y de homogeneidad, y a la vez con una utilización racional de los recursos, para incrementar la presencia y la atención sindical en la empresa.
- 422) En el marco de la empresa, las federaciones deben garantizarlo de manera directa a través de la SSE, del sindicato comarcal o de los equipos de implantación sindical, tanto los federativos como los mancomunados en el marco de las uniones.

- 423) Como criterio general, el asesoramiento sindical primario, en los locales, se debe prestar de manera mancomunada en todo Catalunya a partir de la creación del mapa consensuado de asesoramiento, que recoja la realidad contrastada, y estará basado en los criterios siguientes:
- 424) -Calidad y calificación del asesoramiento  
-Servicio suficiente  
-Sostenibilidad  
-Universalidad  
-Demasiada crítica suficiente  
-Economía de recursos
- 425) Las uniones de sindicatos comarcales e intercomarcales deben ser las responsables de coordinar la mancomunidad del asesoramiento en sus ámbitos, atendiendo las necesidades de tipo genérico y las especializadas de sector. En este último caso, y especialmente con respecto a las materias recogidas en los convenios colectivos, se realizará a partir de los criterios de la federación responsable.
- 426) Se garantizará que en los puntos de asesoramiento se disponga del material informático y el software correspondiente que permita a los sindicatos comarcales e intercomarcales realizar un seguimiento de las consultas y su tratamiento para la acción sindical.
- 427) Como criterio general, debemos tender a convertir en afiliados y afiliadas aquellas personas que vienen a asesorarse: gratuidad de la consulta a cambio de afiliación.
- 428) Con respecto a las elecciones sindicales, en el conjunto de la CONC y a partir del mapa real de responsabilidades y necesidades acordadas, y siempre que con criterios de eficacia, eficiencia, optimización de recursos y cooperación entre organizaciones sea necesario, las elecciones sindicales se mancomunarán en el conjunto de sectores y territorios, tanto en su realización como en la atención de delegados y delegadas.
- 429) El mapa de responsabilidades se decidirá cada dos años en la CE de la CONC, coincidiendo con las necesidades de cada momento y atendiendo a los periodos de valle y a los de concentración.
- 430) Estas necesidades serán evaluadas periódicamente en función de los resultados obtenidos y de la situación organizativa real de las federaciones y de las uniones comarcales por la Comisión Ejecutiva de la CONC para implementar las medidas correctoras que considere necesarias.
- 431) En función de las diferentes realidades afiliativas y de recursos, las federaciones en los territorios, tengan o no sindicato constituido, se podrán dotar de formas de mancomunidad para atender todas las

necesidades de actividad sindical, y lo deben hacer de manera acordada con la unión comarcal o intercomarcal correspondiente.

- 432) La diversidad de la realidad federativa y territorial, expresión, también, en parte de nuestra desigual implantación en los diferentes sectores del mundo del trabajo y de los desequilibrios territoriales de nuestro país, nos ha obligado y nos obligará en el futuro, a practicar lo que hemos venido a denominar la "movilidad de cuadros sindicales". La práctica de esta movilidad es, también, una consecuencia de nuestro carácter de sindicato confederal y es un valor añadido de nuestro sindicato, y de los compañeros y compañeras que lo aceptan, y concretan su dedicación sindical en organizaciones diferentes de las que les corresponderían según su encuadramiento profesional y/o territorial. Se ha de tratar esta cuestión con un protocolo de procedimientos y normas, incluidas las modificaciones estatutarias necesarias, para estimular esta movilidad de los cuadros sindicales.
- 433) **8.4. Mancomunar esfuerzos para optimizar la eficiencia de la gestión, la transparencia y la responsabilidad social**
- 434) Dar un nuevo impulso a los servicios compartidos (informáticos, contables, servicios internos, suministros, formación...) para mejorar la eficiencia de la actual gestión y generar un ahorro de los recursos sindicales que ahora se destinan a tareas de intendencia.
- 435) La mancomunidad de estos servicios sólo se puede hacer desde la garantía de la participación directa de las organizaciones en la dirección colectiva de los organismos correspondientes de cada ámbito. Con ese fin, en los órganos colegiados de dirección correspondientes de cada servicio se garantizará la presencia paritaria de las organizaciones federativas y territoriales.
- 436) **8.5. Gestión de políticas activas y formación profesional**
- 437) La importancia de los fondos económicos que se dedican y de los recursos sindicales que se invierten, así como los riesgos económicos y de imagen que asumimos, han comportado la aprobación de una serie de pautas de actuación, que han sido validadas por la Comisión Ejecutiva y el Consell, y que comportan la gestión centralizada de las justificaciones de las subvenciones, la centralización de toda la información relacionada con los fondos y las subvenciones otorgadas, el establecimiento de criterios centralizados para la homologación de entidades colaboradoras y el conocimiento de los contratos con ellas establecidos, la dotación de provisiones de fondos para hacer frente, si procede, a las diferencias que puedan producirse entre las certificaciones de gasto y las liquidaciones definitivas.

438) Los instrumentos que deben desarrollar estas tareas deben ser el máximo de eficientes, y sus órganos de dirección colegiados deben contar con presencia de las organizaciones confederadas. Anualmente tienen que emitir un informe de seguimiento que permita al conjunto de la organización conocer el estado de situación en relación con la gestión de fondos externos.

439) **8.6. La dirección confederal de los instrumentos**

440) Los diferentes instrumentos de la CONC deben tener como objetivo fundamental dar un mejor servicio a nuestra afiliación a partir de la atención directa y del desarrollo de políticas sindicales.

441) Su gobierno sindical debe hacerse con la participación de las diferentes organizaciones que configuramos la CONC. Con ese fin, los órganos de dirección colegiada de los diferentes entes tendrán una representación paritaria de uniones territoriales, federaciones de Catalunya y de la dirección confederal aprobada por la Comisión Ejecutiva. Los órganos colegiados tendrán, entre otras funciones, sin obviar aquellas que sean preceptivas de forma legal, la aprobación de las líneas estratégicas y los planes de trabajo, la evaluación de resultados en base a los objetivos establecidos y velará por el equilibrio económico del ente correspondiente.

442) El gobierno técnico debe hacerse en condiciones de eficiencia para que puedan ser útiles y sostenibles por las organizaciones y el conjunto de la afiliación.

443) **8.7. Algunos retos para el Gabinete Técnico y Jurídico**

444) Nos proponemos establecer una red concertada para tratar cuestiones de materias civiles y penales que tengan que ver con nuevas especializaciones demandadas desde el mundo del trabajo, como pueden ser la violencia de género, el acoso, el impacto civil de actuaciones determinadas en las relaciones laborales, etc.

445) Es necesario garantizar la atención del Gabinete Técnico y Jurídico (GTJ) a la afiliación de los sectores públicos en condiciones equivalentes al resto de la afiliación, en términos de calidad y de atención territorial.