

PROGRAMA ACCIÓ 9è CONGRÉS DE LA CONC

CCOO, UN SINDICAT QUE AGRUPA INTERESSOS, CONQUEREIX DRETS I IMPULSA VALORS

1) **INTRODUCCIÓ POLÍTICA**

- 2) I. *CCOO de Catalunya, celebrem el 9è Congrés, després de renovar la representativitat com a primera força sindical en les eleccions celebrades en els centres de treball del nostre país. Uns 25.000 delegats i delegades, que representen el 44,1% del total, i que reforcen la legitimitat que ens donen els nostres 185.000 afiliats i afiliades.*
- 3) *Afiliació, organització i representativitat, que han de continuar creixent, per representar i defensar els interessos laborals, econòmics i socials dels treballadors i treballadores catalans, segons el vincle social de l'afiliació estable i la participació democràtica que ens uneix en el sindicat.*
- 4) II. *L'objectiu general del 9è Congrés, i d'aquest programa d'acció, és com organitzar el sindicat de la forma més útil per a les persones afiliades, persones en diverses situacions, que han de trobar en el sindicat el marc per expressar les seves aspiracions i defensar els seus interessos a través de l'acció sindical.*
- 5) III. *El Congrés és un moment d'afirmació del valor del treball en la nostra societat, valor social del treball que el sindicalisme confederal agrupa i representa. Un moment per reivindicar la dimensió social que tenen l'empresa i l'economia i, en conseqüència, el nostre dret a exigir responsabilitat social.*
- 6) *Per tant, estem en contra del dret unilateral del capital i l'empresari en el govern del projecte empresarial. L'empresa és el producte de la creativitat i l'esforç del treball humà. D'aquí el nostre dret a participar en l'empresa i el seu futur. Dret que s'expressa col·lectivament a través dels drets sindicals de participació i intervenció i en els drets de les persones en l'empresa.*
- 7) IV. *Aquest congrés se celebra en un context d'extensió i intensificació en els processos de canvi de l'organització del treball i l'organització de les empreses, de la globalització i els nous problemes, oportunitats i reptes que planteja. Globalització sense regles que està en la base de la profunda crisi actual.*

- 8) *V. Amb un clar esgotament del model de creixement econòmic i la competitivitat del darrer període, i la necessitat urgent que es canviï per un model de creixement productiu i sostenible basat en la qualitat dels productes i serveis, la qualitat de les condicions de treball i l'eradicació de les desigualtats, els drets personals i els drets sindicals en els centres de treball, i nous desenvolupaments de l'Estat social del benestar, com a única alternativa per a una sortida efectiva de la crisi.*
- 9) *VI. El nou cicle social i polític que ha de comportar el desenvolupament del nou Estatut d'Autonomia el volem amb plenitud de drets socials i ciutadans, de fortes polítiques públiques i socials al servei d'un nou model de creixement sostenible per al país. Volem que contribueixi a fer que la realitat plurinacional de l'Estat espanyol configuri un veritable Estat federal.*
- 10) *VII. El model de desenvolupament actual ha promogut un model migratori caracteritzat per una forta explotació de la gent, amb una demanda d'ocupació sense qualificació, mal remunerada i moltes vegades dins l'economia submergida, intentant consolidar un model competitiu basat en la precarietat, els baixos salaris i la desregulació.*
- 11) *El fenomen migratori és un important repte per al conjunt de la ciutadania i dels treballadors i treballadores, i és per això que CCOO valorem que la immigració és un fet estructural amb molts aspectes positius. És per això que la transversalitat de les mesures d'integració social i laboral de les persones immigrades ha de contribuir a trencar la lògica d'un model injust i insostenible i permetre la plenitud de drets laborals, socials i ciutadans.*
- 12) *VIII. En aquest context, el programa d'acció i les seves propostes volen ser les millors estratègies reivindicatives, les iniciatives organitzatives més útils en les noves realitats del món del treball. Formes organitzatives, formes d'acció sindical i objectius són indisociables.*
- 13) *Per això ens proposem continuïtat i actualització de les nostres estratègies i objectius sindicals reivindicatius, amb propostes clares i concretes. Per a l'acció sindical i la negociació col·lectiva en els centres de treball i els sectors d'activitat econòmica; per a l'acció sindical i socioeconòmica en tots els àmbits territorials; per a la concertació social general amb els poders públics per defensar el conjunt de drets socials de les persones.*
- 14) *Ens proposem, en el marc de la continuïtat de la nostra organització bàsica, reforçar i posar en marxa noves fórmules organitzatives de*

cooperació sindical entre totes les estructures i en tots els nivells organitzatius, organitzant el sindicalisme en xarxa.

- 15) *En l'empresa central, on conviuen diverses empreses; en el conjunt de les cadenes de producció, i les seves contractades, subcontractades i empreses subministradores; en els sectors d'activitat econòmica on coincidim les federacions, en els diversos àmbits territorials.*
- 16) *Volem donar resposta a la diversitat de situacions en què es troba avui la població treballadora, ja que entenem que som més sindicat de tots i totes si som el sindicat de cadascuna de les persones, el sindicat de les diversitats.*
- 17) *La formació sindical adquireix una doble importància, per elevar el nivell de coneixement dels representants sindicals i per transmetre els valors del model sindical de CCOO. La nostra acció se centra a promoure aquests valors en el conjunt de la societat.*
- 18) *Amb un impuls nou i més gran al sindicalisme de proximitat en les petites i mitjanes empreses, donant una rellevància més gran a les persones que són referents sindicals en els centres de treball i a les persones afiliades, a la seva formació sindical, i amb atenció a la participació en la vida democràtica del sindicat i en la presa de decisions, i a les polítiques comunicatives del sindicat. Al mateix temps que s'enforteix la nostra confederalitat i els vincles entre les organitzacions federatives i territorials.*
- 19) *IX. Aquest nou impuls al projecte de CCOO de Catalunya exigeix consolidar i accentuar els nostres valors i senyes d'identitat, com a sindicat de classe i nacional, corresponsable i solidari amb les CCOO d'Espanya, compromès amb la CES i la CSI; sindicat independent i democràtic; sindicat de les diversitats, sindicat general confederal i sociopolític vinculat als valors de l'esquerra social i la seva història.*
- 20) **1. AFAVORIR LA CENTRALITAT DEL TREBALL I L'OCUPACIÓ DE QUALITAT**
- 21) 1.1. Per **l'ocupació estable** i contra la contractació temporal injustificada: la contractació indefinida ha de ser el sistema de contractació general. S'han de concentrar els incentius en la contractació indefinida d'inici i evitar polítiques d'incentivació de la conversió de contractes temporals. Cal causalitzar la contractació temporal en la negociació col·lectiva, de forma que no es desnaturalitzi la regulació legal, i al contrari, aprofitant la mateixa llei, establir les causes i les circumstàncies objectives de la contractació temporal. *És important, també, impulsar les necessàries millores legislatives.*

- 22) Cal promoure mesures d'acció positiva, que facilitin la presència de les dones en sectors i professions on tenen poca presència, diversificant la seva ocupació. I, també, lluitar contra la feminització del contracte a temps parcial i la seva utilització com a factor de precarietat laboral.
- 23) 1.2. La **subcontractació**: denunciem la ineficiència econòmica i social dels mecanismes d'externalització del risc i el seu ús per atacar les condicions de treball. És necessari establir mecanismes d'intervenció sindical i regular-ne els límits, i evitar-ne l'ús abusiu i el frau.
- 24) Valorem positivament algunes de les experiències d'acció sindical i canvi legislatiu (Acord laboral de 2006: nova definició de cessió il·legal, en l'Estatut dels treballadors, nous instruments organitzatius i de representació en l'empresa central, iniciativa legislativa per la Llei de subcontractació de la construcció i desenvolupament legislatiu de la Llei de salut laboral).
- 25) En el proper període, l'acció del sindicat sobre la subcontractació ha d'estar plenament incardinada en l'estratègia sindical en tots els terrenys. També en les administracions públiques.
- 26) En la negociació col·lectiva i en la concertació de canvis legals en l'Estatut dels treballadors (ET), s'ha de definir el concepte de subcontractació, incloent, a més de la pròpia activitat, les activitats inherents a l'empresa. Establir la responsabilitat solidària en les cadenes de subcontractació, incorporant, a més dels salaris i la prevenció de riscos, la qualitat de l'ocupació, *i el seu control i limitacions*.
- 27) Objectius importants són tendir a l'harmonització de les condicions de treball amb les de l'empresa central, estendre el dret a la subrogació. Necessitem, també, intensificar la lluita contra les falses empreses de serveis integrals i falses cooperatives, creades exclusivament per a la cessió il·legal de treballadors.
- 28) 1.3. La **salut laboral** és un element central de l'acció sindical i la negociació col·lectiva.
- 29) Cal aprofundir en el camí, ja iniciat, de fer de la defensa de la salut en el lloc de treball un element central de les nostres polítiques i actuacions de l'acció sindical i de la concertació social. L'experiència acumulada en els darrers anys ha estat molt important.
- 30) També hem aconseguit avançar en nous reptes, com també en relació amb l'organització del treball i la salut, camí que hem fet conjuntament amb ISTAS (Institut Sindical d'Ambient, Treball i Salut). Volem que ISTAS 21 sigui el mètode de referència a Europa per a la prevenció de riscos psicosocials.

- 31) Cal que continuem avançant en els temes en els quals, actualment, el marc de la salut laboral ofereix instruments per incidir amb força sobre la millora de les condicions de treball i salut, i més en concret en el tema de la subcontractació. És necessari coordinar de manera real i efectiva la prevenció de totes les contractes i subcontractes i TRADE en l'espai integral de les empreses centrals o centres de multiactivitat, i en els seus organismes de prevenció.
- 32) Per CCOO és un objectiu central incidir perquè la prevenció sigui de qualitat per aconseguir millorar les condicions de treball i de salut. Per CCOO la prevenció de qualitat significa actuar sobre el conjunt dels riscos, incorporar les desigualtats socials —de classe social, gènere, immigració, edat i discapacitat funcional—, i que la prevenció es realitzi amb participació. En aquest sentit ens comprometem a aprofundir en el treball per fer visible i prevenir els riscos psicosocials, els riscos ergonòmics i els riscos químics, així com els danys que provoquen en la salut: les malalties professionals.
- 33) Llitem en la negociació col·lectiva i la concertació social per un concepte d'absentisme que no penalitzi les absències justificades del lloc de treball, i que, al contrari, investigui les causes objectives de les absències relacionades amb l'organització del treball, amb l'objectiu d'establir els canvis preventius necessaris.
- 34) Un element clau de la prevenció és la participació. Situem com a objectiu avançar en la figura dels delegats i de les delegades de prevenció sectorial i territorial, a fi de potenciar polítiques de prevenció participatives a les PIME sense representació sindical.
- 35) Així mateix, situem amb força avançar en la codecisió sindical en l'elecció de les entitats que presten serveis a les empreses: els serveis de prevenció i les mútues; i en la participació sindical en els organismes de gestió de les mútues. També la participació directa dels treballadors i les treballadores. Critiquem l'actual sistema de mútues pel risc de privatització de la salut que signifiquen. Reclamem el retorn a la gestió de les baixes per la sanitat pública.
- 36) Cal que situem amb força la inclusió de clàusules de salut laboral en la negociació col·lectiva. En aquest terreny, un primer objectiu és incloure els importants avenços que estem aconseguint en els comitès de seguretat i salut, en els convenis, ja siguin d'empresa o de sector.
- 37) Un segon objectiu és, a partir de l'experiència i la reflexió, elaborar plataformes reivindicatives que ens permetin concretar i desenvolupar les normes segons cadascuna de les realitats de l'àmbit de negociació, i la seva defensa fins al final. I un tercer objectiu és fer una lectura transversal del conveni a fi de garantir que cap de les clàusules que acordem tinguin efectes negatius per a la salut.

- 38) Actualment tenim molt consolidats els instruments de suport a l'acció sindical: el Gabinet Higia, la formació sindical i les diferents guies i eines. En fem un balanç positiu. Cal reforçar aquesta línia de treball.
- 39) En el proper període hem d'establir mètodes de treball conjunt entre les responsabilitats d'acció sindical, salut i gènere, perquè l'objectiu és construir procediments d'intervenció sindical estables i mesures integrals respecte de la salut laboral.
- 40) En l'àmbit de la concertació social, les nostres prioritats les situem en el marc del nou pla de govern per a la prevenció de riscos laborals 2009-2012. Un pla que s'ha de consensuar amb els agents socials, que ha d'incorporar el desenvolupament de les mesures acordades en l'àmbit de l'estratègia espanyola, i que ha de donar resposta —i superar-los— als principals obstacles que avui tenim identificats: augment dels recursos de l'administració laboral i sanitària per fer front a les seves funcions de promoció, vigilància, control i sanció, impulsar i vigilar que la prevenció sigui de qualitat, impulsar mecanismes adients per a la declaració de la patologia laboral (principalment les malalties professionals). En definitiva, un pla que tingui una incidència real en la millora de les condicions de treball i la salut de la població treballadora.
- 41) 1.4. Impulsar la **reforma del Servei d'Ocupació de Catalunya** per garantir millor l'ocupació de les persones.
- 42) Descentralitzar les funcions i augmentar els recursos del SOC i fer-los més eficients, donant-los més transparència i flexibilitat en el seu ús. Potenciar les oficines de treball perquè tinguin un paper més actiu en la intermediació, l'orientació i la tutorització personalitzada de les persones demandants d'ocupació, i sent referent central en els processos d'intermediació laboral corregint els dèficits actuals.
- 43) Exigir el canvi en les polítiques actives d'ocupació, modernitzant i flexibilitzant el seu contingut per tal d'adaptar-les als nous perfils dels demandants d'ocupació. Actuar des d'una concepció integral, intervenint de forma articulada entre les actuacions reactives (persones en atur o processos de reestructuració) i proactives d'anticipació (preveure els canvis organitzatius, tecnològics, d'internacionalització i les reestructuracions), en coordinació amb l'Observatori de Prospectiva Industrial, evitant els expedients de crisi o minimitzant el seu impacte.
- 44) Potenciar el treball en xarxa entre el SOC, les administracions locals i els agents econòmics i socials, que eviti encavalcaments i duplicitat d'actuacions.
- 45) Actuar des de la proximitat del territori respectant la planificació i creant espais vinculants de participació territorial de les organitzacions sindicals

i empresarials més representatives. Reforma de les meses locals d'ocupació dotant-les de més contingut i més capacitat de decisió.

- 46) Reforma de l'Observatori del Mercat de Treball, que permeti dotar-nos d'un instrument de detecció de les necessitats de les empreses, el territori i les persones, que treballi en xarxa amb els observatoris sectorials i territorials i en coordinació amb l'Observatori de Prospectiva Industrial.
- 47) Establir un protocol de contractació de les empreses de recol·locació per part del SOC, que permeti la seva actuació en els ERO, garantint la igualtat de tracte dels treballadors/es afectats.
- 48) 1.5. Impulsar la **reforma de l'FP**, amb l'objectiu d'augmentar les persones (joves i adultes) amb títol d'FP, i acabar amb les principals mancances del nostre sistema formatiu, com la falta de correspondència entre oferta formativa i necessitats del mercat de treball, la desconexió entre la formació professional inicial i la formació per a l'ocupació, la insuficient coordinació entre els departaments del Govern amb competències en matèria de formació professional i qualificacions.
- 49) Facilitar l'accés a l'FP i el no-abandonament dels estudis, mitjançant programes de beques i ajuts, flexibilitat i passarel·les entre estudis i un sistema integral d'informació i orientació professional per a joves i adults.
- 50) Assolir un sistema d'FP format per una xarxa de centres, que integri els diferents subsistemes d'FP (inicial, ocupacional i contínua), acreditat i certifiqui l'experiència laboral i compti amb un servei d'informació i orientació professional. Amb la participació dels agents socials, per tal d'acostar el món de la formació al de les empreses i als canvis del treball.
- 51) Proposar canvis en el model de formació contínua, que garanteixin el paper de les organitzacions sindicals i empresarials més representatives en el seu govern —planificació de l'oferta i la demanda, assignació de recursos, avaluació— i fent més eficients els recursos que s'hi esmercen.
- 52) El sindicat ha d'incorporar a la negociació col·lectiva la formació continuada i el reconeixement de les competències professionals, promovent l'acció positiva i la relació amb els sistemes de promoció i qualificació professional.
- 53) 1.6. Valorem positivament la nostra acció sindical en la **Inspecció de Treball**. Necessitem impulsar una Inspecció de Treball més eficaç en la vigilància i el control del compliment de la llei i dels convenis col·lectius. Aquesta és la funció principal que la Inspecció de Treball i Seguretat Social té encomanada, internacionalment i també al nostre país.

- 54) Els traspassos de la Inspecció a la Generalitat de Catalunya han de garantir la unitat d'actuació —que un mateix inspector pugui actuar en tots els àmbits de la normativa laboral com fins ara— i han de suposar alhora una millora d'aquest servei públic, que el faci més àgil, més preventiu i més eficaç en definitiva, amb taules de sancions més gravoses.
- 55) Reclamem l'augment de recursos humans i econòmics que ho facin possible, i per complir com a mínim l'orientació de l'OIT, "d'un inspector per cada 10.000 treballadors". A Catalunya tenim un inspector per cada 27.000 treballadors, el que vol dir que necessitaríem més del doble dels inspectors i inspectores dels que tenim ara (122). Cal, així mateix, augmentar de forma important el personal administratiu, per evitar l'acumulació dels expedients i el retard en la comunicació de les actuacions. Cal, a més d'augmentar les plantilles, un millor aprofitament dels recursos existents, ampliant les competències dels subinspectors d'ocupació i adoptant una organització del treball més especialitzada, més col·lectiva i amb criteris d'actuació més homogenis.
- 56) *Promoure una reforma de l'actual llei concursal, que recuperi la garantia preferencial dels drets dels treballadors i l'obligatorietat de la continuïtat de l'empresa, sempre que aquesta pugui ser rendible.*
- 57) **2. IMPULSAR UN CANVI DE MODEL SOCIOECONÒMIC BASAT EN LA PRODUCTIVITAT, LA SOSTENIBILITAT, L'EQUILIBRI TERRITORIAL I LA COHESIÓ SOCIAL**
- 58) **2.1. Polítiques sectorials i industrials.** Reclamem polítiques sectorials actives, *dotades dels recursos públics necessaris*, que apostin per l'economia productiva i per la indústria com un dels motors de l'economia catalana, i que s'orientin vers la producció de béns i serveis de més valor afegit.
- 59) Demanem una reorientació dels sectors industrials més madurs a partir d'una qualificació professional més gran, R+D+i i la incorporació de les TIC, i l'impuls dels sectors emergents, en especial els relacionats amb el medi ambient (energies renovables, mobilitat, gestió de residus, etc.) i els serveis a les empreses i a les persones.
- 60) Proposem que el desenvolupament de la Llei d'indústria estableixi un conjunt de mesures a mitjà i llarg termini en la línia de:
- 61) Fer d'ACCIÓ (fusió del COPCA i el CIDEM) un instrument de suport tècnic, programes d'ajut a les empreses, per promoure i anticipar canvis, atreure noves inversions i facilitar la internacionalització de les empreses.
- 62) Crear el Consell de Polítiques Industrials, amb participació de les organitzacions sindicals i empresarials, com a instrument per elaborar propostes, definir línies estratègiques, aprovar programes i partides

pressupostàries.

- 63) Lluitar contra l'economia submergida.
- 64) 2.2. Exigim **infraestructures** del transport que afavoreixin la logística com a factor de competitivitat i la mobilitat de proximitat de les persones, i contribueixin així a l'equilibri territorial.
- 65) Reclamem la modernització i la planificació d'infraestructures (energètiques, de telecomunicacions, ferroviàries, hídriques, etc.) que garanteixin la suficiència de subministrament de qualitat i arribin arreu del territori. *Defenseu, en particular, l'elaboració d'un pla per incrementar el transport ferroviari de persones i mercaderies.*
- 66) La correcta vinculació al territori. És, al mateix temps que una necessitat per al desenvolupament econòmic sostenible, i per a la ciutadania, una oportunitat per al desenvolupament territorial equilibrat de Catalunya.
- 67) Promouem la gestió integral dels polígons industrials i espais d'activitat econòmica, que faciliti les infraestructures de suport a les empreses i a les persones, garantint més eficiència i contribuint així a més competitivitat.
- 68) 2.3. Defenseu incentius a les **polítiques d'innovació tecnològica** i organitzativa de les empreses, amb especial atenció a les PIME, per:
- 69) Generar dinàmiques d'innovació organitzativa i millores de processos, amb la participació de la representació sindical.
- 70) Incorporar la innovació tecnològica en els espais sectorials de política industrial i els convenis col·lectius.
- 71) 2.4. Volem impulsar polítiques que *augmentin la competitivitat de les empreses amb aplicació de principis de sostenibilitat ecològica en la seva gestió, i dirigides a:*
- 72) Desenvolupament d'una nova cultura de l'aigua, basada en *el seu estalvi i optimització, la gestió de la demanda i l'aportació de nous cabals a partir, principalment, de tècniques com la regeneració i la dessalinització.*
- 73) *Incentius a la reducció d'impactes en l'activitat productiva: desenvolupament de sistemes de gestió ambiental, aplicació de les millores tècniques disponibles per a cada procés, aprovació i desplegament de plans de minimització de residus –sobretot dels especials– i de recollides selectives amb valoració material.*

Suport als aprofitaments de recursos energètics renovables, especialment, solar, tèrmic i fotovoltaics en teulades, així com a la generació distribuïda.

Consideració integral dels polígons industrials, facilitant serveis compartits per a les empreses, oportunitats de col·laboració, planificació d'accessos i la gestió de materials i energia.

- 74) 2.5. És un objectiu central **consolidar marcs de diàleg i concertació social, com l'Acord Estratègic**. És important, ja que ens permet incidir en l'acció de govern en aspectes socioeconòmics i orientar les polítiques públiques cap a un model de creixement sostenible i responsable.
- 75) Cal incidir amb les nostres propostes en els aspectes que més ens interessin des del punt de vista de la consolidació d'un model de competitivitat basat en més formació i R+D+i, que prevegi infraestructures que equilibrin les necessitats logístiques amb les necessitats de les persones, l'equilibri territorial i el respecte al medi ambient, que prevegin la millora de l'ocupació i dels instruments públics que intervenen en el mercat de treball i que garanteixin l'aprofundiment en la cohesió social.
- 76) Fer que els acords de diàleg i concertació social siguin concrets, mesurables i avaluable i contemplin espais de seguiment; no poden ser només declaracions d'intencions. En tot moment aquests acords els hem d'entendre com a complementaris de l'acció sindical en les empreses i sectors.
- 77) **3. FER DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I DE LA CONCERTACIÓ SOCIAL INSTRUMENTS ÚTILS PER AL CANVI DE MODEL SOCIOECONÒMIC**
- 78) 3.1. CCOO de Catalunya volem un **marc català de relacions sociolaborals** útil per a la millora de les condicions de treball concretes dels treballadors i treballadores catalans, útil per a la modernització de les nostres empreses i la millora de la competitivitat del nostre país. Obert, cooperatiu i solidari amb el conjunt del sindicalisme d'Espanya.
- 79) Proposem al conjunt del sindicalisme confederal català i de classe un "pacte sindical per al marc català de relacions sociolaborals" que aporti a la construcció nacional i de país una clara orientació social i de progrés.
- 80) Un pacte que organitzi i dinamitzi el seu desenvolupament, en base al desplegament social del nou Estatut i l'àmplia concertació de les polítiques públiques de la Generalitat que afecten la nostra classe treballadora, una forta negociació col·lectiva a Catalunya, la millora dels instruments de participació institucional i l'establiment de nous instruments d'unitat sindical, com el codi de comportament de la negociació col·lectiva.

- 81) **3.2. La reforma i la democratització de l'empresa** són objectius sindicals absolutament imprescindibles per un vertader canvi de model econòmic i de relacions laborals. Un nou model d'empresa caracteritzat per la qualitat: de les produccions de béns i serveis amb més valor afegit i de les condicions de treball en tota la seva amplitud.
- 82) Democratitzar l'empresa perquè es desenvolupin plenament els drets sindicals col·lectius de participació en el projecte empresarial i en els canvis de l'organització del treball, de forma permanent i dinàmica. Una empresa on les persones exerceixin drets personals, per a la humanització del treball.
- 83) **3.3. L'empresa i l'organització flexible del treball**, producte de la nova capacitat organitzativa i tecnològica, ha de ser l'empresa de la flexibilitat negociada. El referent central i transversal de l'acció del sindicat en la empresa ha de ser l'organització del treball i la intervenció en els seus canvis.
- 84) La flexibilitat negociada és la de la participació sindical activa i els drets de les persones. El nostre concepte de flexibilitat negociada és contrari a la unilateralitat empresarial, la desregulació i la precarietat laboral.
- 85) Critiquem el "Llibre Verd" per la modernització del dret laboral europeu, perquè proposa una flexibilitat amb engany, basada en les decisions unilaterals de l'empresari i en la desaparició de les seves responsabilitats.
- 86) *Els canvis que es produeixen en les empreses, amb l'externalització de produccions i serveis, noves possibilitats de deslocalització, les noves tecnologies, la segmentació del mercat de treball, el paper de la formació i els coneixements de la força productiva... són fenòmens que, com hem apuntat en altres ocasions, configuren el nou model productiu.*

Fenòmens que provoquen, especialment en una situació de crisi, fragmentació en els mateixos col·lectius del món del treball, i que afecten més negativament els col·lectius més febles: les dones, els joves, les persones immigrants, l'ocupació en els segments més precaris de la subcontractació. Col·lectius més febles en què convergeixen, també, problemes socials: la doble presència de la dona, la dificultat d'accés a l'habitatge i projectes autònoms de vida dels joves, els problemes de la immigració, etc. Aquests efectes s'expressen en termes de desigualtat.

La fragmentació arriba a la mateixa configuració de les empreses centrals i les seves xarxes organitzatives, on conviuen persones amb condicions de treball i drets desiguals, el que dificulta la unitat, l'eficàcia en l'aplicació dels convenis col·lectius, i fonamenta les nostres polítiques d'harmonització de condicions i drets.

D'aquí la importància de ser més i millor sindicat confederal, la importància del sindicalisme general, que enforteix els vincles col·lectius i solidaris entre les persones. D'aquí la importància de continuar desenvolupant polítiques de cooperació entre estructures organitzatives, i de la coordinació del sindicat en les empreses en xarxa.

- 87) Reivindiquem una actualització i una millora dels drets sindicals i personals en l'organització del treball, mitjançant l'organització de la seva extensió en la negociació col·lectiva i la proposta de canvis en la legislació laboral.
- 88) **3.4. La reforma i la racionalització de la negociació col·lectiva** són l'eix estratègic per sostenir convenis col·lectius forts, que possibilitin la millora real de les condicions de treball i els drets.
- 89) L'estructura de la negociació col·lectiva ha d'estar determinada per la naturalesa diversa de les realitats econòmiques i socials dels sectors d'activitat econòmica, i la seva evolució, i, alhora, pel fet de ser un àmbit fonamental d'organització, d'activitat sindical i de participació democràtica de la nostra afiliació i dels representants sindicals. Amb aquest criteri hem de decidir els àmbits i les vigències dels convenis col·lectius. Les federacions de Catalunya han de decidir la seva estructura de negociació col·lectiva.
- 90) Impulsar els criteris generals següents:
- 91) *a.* Construir amplis convenis generals de sector de Catalunya per superar els àmbits provincials i els febles àmbits funcionals dels petits sectors, que són font de dúmping social i de desigualtat en el territori.
- 92) *b.* Estendre la cobertura i la protecció de la negociació col·lectiva.
- 93) *c.* Articular els convenis d'empresa al sectorial, com a dret supletori. Integrar el petit conveni col·lectiu d'empresa al conveni de sector. El conveni de sector ha d'esdevenir un mínim garantit en relació amb els convenis col·lectius d'empresa.
- 94) *d.* Estendre la negociació col·lectiva en les noves realitats empresarials, els grups d'empresa i les cadenes de subcontractació.
- 95) *e.* Contribuir a la construcció i el desenvolupament de convenis marc estatals cooperatius i solidaris, respectuosos amb la capacitat de la nostra negociació col·lectiva a Catalunya. Consolidar els àmbits estatals amb l'articulació que millor afavoreixi la seva aplicació.
- 96) Les federacions de Catalunya impulsaran els objectius i els plans de treball per reformar la negociació col·lectiva per abordar els buits de cobertura i els convenis d'empresa fraudulents, i organitzar quan calgui

la campanya sindical i la mobilització necessària per transformar la situació.

- 97) La nova Comissió Catalana de Convenis Col·lectius i els seus procediments per a la reforma, ha de tenir un paper important. Alhora, ha de ser un instrument per avaluar els problemes d'aplicació dels convenis col·lectius i ser un observatori de la negociació col·lectiva.
- 98) **3.5. Cal posar en marxa el codi de comportament de la negociació col·lectiva**, que ha de ser un gran acord del sindicat. Un instrument per respondre a l'evolució de l'organització del treball i la realitat econòmica: un instrument per organitzar la cooperació de les federacions en convenis col·lectius comuns, per garantir regles de participació democràtica de les persones afiliades en els processos de negociació, i per prevenir conflictes de concurrència de convenis. És una proposta oberta al sindicalisme confederal de Catalunya i d'Espanya
- 99) **3.6. Per la qualitat integral de les condicions de treball:** contra totes les cares de la precarietat laboral. Apostem per la qualitat de les condicions de treball, per justícia social i com una contribució a la construcció d'un paradigma de competitivitat de qualitat.
- 100) La lluita sindical per la igualtat, en totes les seves dimensions, és un element central de la lluita per la qualitat de les condicions de treball, en el més ampli objectiu de millorar les condicions de vida dels treballadors i treballadores.
- 101) **3.7. Ens proposem una política salarial forta** en la negociació col·lectiva per a la millora real i efectiva del poder adquisitiu dels salaris.
- 102) L'actual model de desenvolupament econòmic, amb la creació d'ocupació precària i de baixa qualificació, i les estratègies empresarials per competir a base dels baixos costos laborals, fins i tot en activitats professionals que exigeixen qualificació, han provocat un descens del pes dels salaris en el conjunt de la renda nacional, en favor dels beneficis empresarials. Malgrat l'esforç confederal en la negociació dels convenis col·lectius concrets, que ha permès millores moderades però efectives del poder adquisitiu.
- 103) Una millora substancial del poder adquisitiu dels salaris, a més d'una qüestió de justícia social per a les persones, és necessària per a la reactivació econòmica i del consum, per a la modernització de les empreses i la millora de la formació i la qualificació professionals, en definitiva, per a un model de desenvolupament econòmic alternatiu, sostenible i just.
- 104) Els nostres objectius són:

- 105) *a.* Exigir una veritable negociació del salari mínim interprofessional, que encara és molt insuficient, fins que arribi, en aquesta legislatura, als 1.000 euros i es garanteixi la seva revisió salarial. La Carta Social Europea estableix que un salari mínim digne ha de suposar, almenys, el 60% del salari mitjà de cada país.
- 106) *b.* Una política salarial en la negociació col·lectiva que comporti millores reals del poder adquisitiu, amb l'extensió de clàusules de revisió salarial, retroactives i completes, *en tots els convenis col·lectius*. Una política salarial que no es refereixi a les il·lusòries previsions d'inflació del Govern, que confon previsió amb objectius. La previsió real d'inflació és un referent important per a la negociació salarial, però també ho són la productivitat, els beneficis empresarials, les expectatives de mercat, etc. *Forma part d'aquesta política l'objectiu d'establir un ventall salarial proporcionat i raonable, així com eliminar els escandalosos blindatges contractuals de molts alts càrrecs directius*.
- 107) *c.* Eradicar els baixos salaris estructurals que existeixen en molts sectors d'activitat econòmica i professions, arribant als 1.000 euros, com a salari mínim garantit, progressivament, durant la vigència del conveni.
- 108) *d.* Lluitar contra totes les desigualtats salarials i les discriminacions objectives que són la seva causa, sigui la desigualtat de gènere, les que pateixen les persones immigrants, o les que afecten, a través de les dobles escales salarials o de condicions de treball, la gent jove.
- 109) *e.* La negociació salarial ha d'arribar al conjunt de les retribucions, també al salari variable en totes les seves modalitats, evitant tota política unilateral de l'empresari. Al mateix temps, cal corregir les clàusules de compensació i absorció abusives, amb l'objectiu que la negociació salarial del conveni comporti increments reals.
- 110) *f.* Estendre la previsió social complementària, a través dels plans de pensions, i desenvolupar-la, en la seva naturalesa de veritable salari diferit. Potenciant els elements de participació sindical en la seva gestió i en la vida de les comissions de control, elevant el nivell de la formació sindical específica, dotant les nostres federacions d'elements organitzatius de suport estable. El pròxim període ha de suposar la construcció dels plans de pensions sectorials, que permetin la incorporació de les PIME a la previsió social complementària.
- 111) **3.8. La igualtat de gènere real i efectiva** és un repte estratègic i transversal per al nostre sindicalisme. Volem una acció sindical que en tots els camps incorpori la dimensió de gènere i la lluita per la igualtat.
- 112) El nostre objectiu central és transformar l'organització del treball discriminatòria en una vertadera organització igualitària. D'ací que la nostra prioritat és establir criteris d'acció positiva en totes les fases de la relació laboral: la contractació, la formació, la promoció professional,

l'organització jeràrquica de l'empresa, els canvis i els ajustos de plantilla. És fonamental, a més, la valoració equitativa dels llocs de treball.

- 113) Només actuant sobre aquesta causa discriminatòria d'origen que pateixen les dones, podem conquerir una real igualtat retributiva i d'expectatives professionals. És, a més, una condició necessària per a una igualtat efectiva en el conjunt de la vida social.
- 114) La negociació col·lectiva de les mesures i els plans d'igualtat, que s'han d'estendre també a les PIME, amb la vocació d'establir, a través de les comissions d'igualtat, organismes estables d'intervenció sindical, és l'instrument principal per produir aquest canvi.
- 115) Les polítiques de conciliació de la vida personal i la laboral, i la flexibilitat del temps de treball amb drets d'autogestió, són importants i necessàries per a la vida de les persones, però no modifiquen la causa central de la discriminació.
- 116) En tot cas, és fonamental entendre la conciliació com la coresponsabilitat d'homes i dones, i avançar en la seva concreció en la negociació col·lectiva millorant la llei, fent dels drets de conciliació veritables drets personals; això és una contribució insubstituïble del sindicalisme per la consecució d'una veritable coresponsabilitat en el conjunt dels espais de vida.
- 117) Un altre dels eixos de la nostra acció sindical és lluitar per la protecció de les víctimes de la violència de gènere, l'assetjament sexual i per raó de sexe. Necessitem regular procediments i protocols concrets per a la protecció de les persones afectades, els seus drets i la seva ocupació.
- 118) Una garantia necessària per avançar en la igualtat de gènere efectiva és que les dones del sindicat adquireixin un protagonisme més gran en les representacions negociadores del sindicat i en les comissions paritàries dels convenis col·lectius.
- 119) Si incorporem les desigualtats socials, i en concret la mirada de gènere, a l'anàlisi de les condicions de treball, tindrem com a efecte induït elements per millorar les condicions de treball del conjunt de la població treballadora. Això significa canviar de paradigma i trencar amb el model hegemònic amb què es defineix el treball assalariat i les condicions de treball, que és el model masculí de distribució dels temps socials, de persona sana, autòctona i de mitjana edat.
- 120) El nostre concepte d'igualtat radical entre les persones incorpora el dret de les persones a no patir discriminació per la seva orientació sexual.
- 121) Volem, també, el reconeixement dels drets laborals de les treballadores i treballadors del sexe, i la regulació de les seves condicions de treball.

- 122) Les persones dedicades al servei domèstic han de tenir un marc regulador que dignifiqui les seves condicions de treball i garanteixi la seva protecció social.
- 123) Exigim que la Llei catalana d'igualtat, que està en procés d'elaboració, sigui realment concertada i complementària a la Llei d'igualtat estatal, millorant-la. Volem que estableixi nous mecanismes de promoció i nous instruments: criteris pactats per a les mesures i plans d'igualtat, incentius als plans en les PIME, la xarxa sindical d'assessores per la igualtat, etc.
- 124) **3.9. Organització professional, formació i qualificacions** són elements fonamentals per a la qualitat dels processos de treball, la innovació i els drets professionals personals. Així mateix, són elements estratègics per a la intervenció sindical i la negociació col·lectiva, tant en referència als drets sindicals col·lectius com als drets de les persones treballadores.
- 125) Continuarem la modernització de les classificacions professionals dels convenis col·lectius, en coordinació amb el nostre sistema de qualificacions i el sistema estatal. Serà determinant la posada en funcionament del 'sistema de evaluación y acreditación' (EVA) de l'experiència laboral, així com el nou sistema de formació professional integrada. En aquest sentit, és necessari exigir i participar activament en el seguiment i en el compliment dels acords assolits entre el Govern de la Generalitat i els agents socials: Acord Estratègic, II Pla General d'FP de Catalunya; i els que s'estableixin amb el Govern central, en l'àmbit que correspongui: "diàleg social", Consejo General de la Formación Profesional y el Empleo, etc.

Hem d'exigir que, en base al marc legal que estableix la Llei 5/2.002 de qualificacions i formació professional, es planifiqui i es dugui a terme el sistema integrat: oferta modular que permeti adquirir títols i certificats. Que es desenvolupin a Catalunya: els centres integrats, els centres de referència, un sistema d'informació i orientació, i el sistema d'avaluació i acreditació de competències.

- 126) La formació professional contínua en l'empresa, així com l'acreditació de competències, tant en el que fa referència a l'oferta, com a la demanda, ha de ser objecte de negociació, amb criteris d'igualtat d'oportunitats i acció positiva.
- 127) **3.10. Temps de treball:** continuem lluitant per les emblemàtiques 35 hores. La nostra proposta de llei que combini regulacions legals i negociació col·lectiva, per intervenir en l'organització del treball i la seva dimensió temporal, continua vigent. Seguim afirmant que una reducció organitzada i real del temps de treball, possible amb el canvi tecnològic i organitzatiu de les empreses, és una mesura de creació d'ocupació i d'ampliació del temps de disposició personal.

- 128) Si no actuem sobre la reorganització dels temps de treball en la seva relació amb l'organització del treball, tindrem com a resultat una ampliació dels temps de treball reals, bé per les hores extres, les prolongacions encobertes, o el efecte estadístic del creixement de l'ocupació en sectors d'activitat amb més llargues jornades.
- 129) Ens plantejem, al mateix temps que una reducció generalitzada del temps de treball en els convenis col·lectius, una millora de les regulacions dels sistemes flexibles de temps i horaris.
- 130) Necessitem actuar en dues direccions, la col·lectiva i la personal:
- 131) *a.* Establint drets sindicals d'intervenció en l'organització flexible del temps de treball, des de les programacions de jornada i calendaris fins a les variacions i canvis, amb criteris d'anticipació. Ens proposem una ofensiva sindical contra els allargaments de jornada encoberts i il·legals, que s'han enquistat en molts sectors d'activitat, mitjançant la programació de campanyes sectorials i la intervenció de la Inspecció de Treball.
- 132) L'acció sindical en les problemàtiques de mobilitat sostenible en els centres de treball és un altra dimensió de la lluita per la reducció real del temps de treball.
- 133) *b.* Establint drets personals d'autogestió del temps de treball, sistemes de preavis suficient, drets d'elecció de descansos compensatoris als allargaments de jornada, criteris de voluntarietat i permuta, calendaris i programacions personals, sistemes d'autocontrol del temps, ampliació de permisos i descansos retribuïts, i millora dels drets legals de conciliació.
- 134) Tenim com a objectiu consolidar i desplegar una flexibilitat del temps de treball de doble direcció, que, al temps que doni resposta a les necessitats de les nostres empreses, permeti respondre a les necessitats de les persones, la necessitat de seguretat i certesa en l'organització del conjunt dels temps de vida.
- 135) 3.11. Volem **continuar actuant contra tota discriminació per raó d'edat en els centres de treball**. No acceptem les dobles escales salarials o qualsevol altra discriminació indirecta relacionada amb la jornada o l'ocupació o els drets personals.
- 136) Durant aquest mandat, hem aprovat el Pla estratègic de joventut de la CS de la CONC, que suposa la definició d'una estratègia integral i transversal amb el doble objectiu de garantir el dret al treball estable i amb drets durant els primers anys de la vida laboral de treballadores i treballadors, així com la incorporació de les noves generacions de treballadors i treballadores al sindicalisme de classe. Durant el proper

mandat haurem de dur a terme el desplegament del Pla mitjançant plans d'acció propis de les organitzacions confederades.

- 137) **Acció Jove** ha comportat una positiva iniciativa sindical, capaç de conjugar un treball transversal, centrat en l'acció sindical i el sindicat en l'empresa, amb una projecció social general, en relació amb els problemes de la joventut treballadora.
- 138) Hem d'enfortir la xarxa d'Acció Jove en les empreses i en les nostres organitzacions, potenciant tant la seva interrelació com la figura del responsable d'Acció Jove, possibilitant que els nostres joves, el relleu generacional del sindicat, adquireixin noves responsabilitats en l'organització sindical, dinamitzin el treball organitzatiu entre la joventut treballadora i incorporin, a l'acció sindical i la negociació col·lectiva, les seves pròpies perspectives i punts de vista.
- 139) Al mateix temps, cal estendre l'acció i l'organització del sindicat a les situacions de trànsit a l'accés a l'ocupació. Plantejarem al conjunt del sistema educatiu i a les patronals un "acord general per la dignificació de les pràctiques en alternança, becaris i joves investigadors".
- 140) Un acord que estableixi compensacions econòmiques a les despeses, igualtat de drets socials respecte dels treballadors en l'empresa, la no-substitució de llocs de treball estructurals, la garantia d'un monitoratge amb formació específica, i la formació experimental en connexió amb la formació i la carrera professional, l'estabilitat i la regulació del trànsit a l'accés a l'ocupació efectiva, la tutela sindical d'aquest col·lectiu, i els mecanismes d'intervenció sindical en el conjunt del procés.
- 141) En definitiva, una proposta per assegurar un tracte just a l'esforç de la joventut en període de formació, que serà una peça clau per al futur del nostre país.
- 142) 3.12. **La mobilitat sostenible als centres de treball** és una condició de treball transversal determinant de la resta de condicions de treball, en relació amb el salari, el temps de treball, la prevenció de riscos laborals i psicosocials, les situacions de desigualtat, les condicions d'ocupabilitat, etc.
- 143) CCOO de Catalunya hem estat capdavanters en el fet d'incorporar a l'acció sindical aquesta dimensió vital per les condicions de vida, treball i salut de les persones. A Catalunya hi ha el centre d'investigació sobre mobilitat del conjunt d'ISTAS i estudiarem la possibilitat que el mateix mètode ISTAS-21 incorpori la mobilitat al diagnòstic dels riscos psicosocials.
- 144) Reafirmem el nostre concepte de mobilitat com a mobilitat sostenible, flexible i adaptable a les diverses situacions concretes, que prioritza el transport col·lectiu amb criteris de mancomunitat i eficiència, i la seva

connexió amb un transport públic de qualitat, alhora que promou les polítiques de mobilitat més sostenibles en termes mediambientals i una concepció de la mobilitat com un dret personal de les persones treballadores, que s'ha d'ampliar a totes les que participen de l'organització de l'empresa, amb independència de la pertinença a la plantilla pròpia o del moment de l'ingrés.

- 145) L'acció sindical en matèria de mobilitat és un terreny de cooperació i complementarietat, entre les nostres organitzacions territorials i la seva acció sindical sobre el territori, i les nostres organitzacions federatives i la seva negociació col·lectiva. Cal construir una vertadera xarxa de responsables sindicals de mobilitat, en les nostres organitzacions, en les nostres grans empreses i en els polígons i espais de multiactivitat. Una xarxa que necessitarà de formació sindical específica.
- 146) En el proper període, desenvoluparem una acció sindical en dues direccions:
- 147) *a.* La negociació general dels compromisos derivats de l'Acord Estratègic en relació amb el transport col·lectiu als polígons industrials, la derivada de les noves lleis mediambientals i l'obligació de negociar plans de mobilitat en les empreses a partir de 500 treballadors, els espais de multiactivitat on coincideixen més de 500 persones, i les administracions a partir de 250 persones de plantilla; i els compromisos del desenvolupament de la Llei de mobilitat de Catalunya, que exigim que es desplegui de forma més àgil i efectiva.
- 148) *b.* La negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa, establint drets concrets en matèria de mobilitat, molt especialment el dret a incorporar l'anàlisi periòdic dels problemes de mobilitat a l'empresa, i quan es produeixin canvis organitzatius, per tal de trobar les alternatives més sostenibles i de la forma més personalitzada.
- 149) **3.13. Medi ambient en la negociació col·lectiva:** el sindicalisme verd i de la sostenibilitat comença a obrir-se pas en la negociació col·lectiva. Especialment, pactant drets d'intervenció sindical en els processos de treball regulats per normatives mediambientals. La intervenció sindical en l'àmbit de la producció sostenible i responsable, la recuperació i el reciclatge, l'estalvi energètic i hídric, la mobilitat, etc. , formen part d'aquest nou àmbit d'acció sindical.
- 150) La preocupació social pels temes ambientals i l'exigència normativa estan conduint a una ambientalització més gran de la producció de béns i serveis a l'empresa. Aquesta adaptació comporta canvis en la manera de produir i d'organitzar-se, que el sindicalisme hem d'aprofitar.
- 151) Les normes ambientals pel que fa a l'ús de substàncies i el control dels residus són un eficaç suport a l'acció sindical en salut laboral, alhora que l'assoliment d'objectius en el camí de la producció neta és un avenç cap

a un treball saludable. Les mesures que condueixen a la prevenció de riscos són també les que ens acosten a una major ambientalització i viceversa.

- 152) Els treballadors i treballadores hem d'impulsar i aprofitar la implantació a les empreses de sistemes de gestió ambiental per tal d'incidir en l'organització del treball i no només en les mesures preventives. Els sistemes de gestió ambiental han de comptar amb la participació de la gent treballadora com a millor garantia per a la seva efectivitat ecològica i com a avenç en la democratització de les empreses; per això CCOO apostem pel sistema EMAS II, impulsat per la UE, que ho estableix com una condició necessària.
- 153) La implantació d'un sistema de gestió ambiental o de mesures ambientalistes rellevants sovint comporten necessitats formatives i d'una major complexitat de tasques, que han de servir per enriquir la nostra feina i millorar la qualitat i les contraprestacions pel treball.
- 154) El nostre treball sindical a l'empresa ha d'estar orientat a assolir millores ambientals en la producció, ja que aquesta és una condició per a la viabilitat futura i un vector fonamental per a la millora tecnològica i el guany de competitivitat. El lliurament d'informació suficient i contrastable, en el cas d'activitats amb risc ambiental, ha de ser defensada pels mateixos treballadors i treballadores de l'empresa, tant com a condició per a un sindicalisme més efectiu i una garantia de la salut pròpia com per a una bona relació amb l'entorn social.
- 155) En la negociació col·lectiva hem de desenvolupar l'accés a la informació de caràcter ambiental, la implantació de sistemes de gestió ambiental a les empreses i administracions, especialment EMAS, la participació en la formació i canvis en l'organització de l'empresa que se'n deriven i la participació en les polítiques tecnològiques i de producte que garanteixen més ambientalització, així com a l'establiment de relacions transparents amb l'entorn.
- 156) Aquest impuls ha de continuar en el pròxim període, concretant les responsabilitats sindicals que tenen competència específica en aquesta matèria amb caràcter ordinari, delegats de prevenció o mediambientals i les avaluacions i programacions periòdiques que les representacions sindicals han de realitzar, sobre el desenvolupament general de les polítiques preventives mediambientals.
- 157) **3.14. La incorporació de les persones amb discapacitats al treball:** Promoure la integració plena d'aquest col·lectiu mitjançant la incorporació normalitzada al món del treball, prioritant el treball ordinari i fent complir la quota de reserva de llocs de treball, de conformitat amb la LISMI. Fomentar la contractació d'aquestes persones i vèncer les

barreres que sovint fan impossible la seva permanència en el mercat de treball ordinari.

- 158) Vetllar perquè els treballadors i treballadores amb discapacitat gaudeixin d'una posició d'igualtat i no pateixin cap tipus de discriminació en el tracte, en les condicions en què desenvolupen la seva feina, en la remuneració, en els drets sindicals en relació amb la resta de treballadors i treballadores de l'empresa.
- 159) **3.15. Teletreball i noves tecnologies:** la realitat del teletreball, total o parcial, autònom o assalariat, i altres tecnologies de treball en xarxa, s'estendrà en el proper període. Tant per les iniciatives de les empreses com de les administracions públiques.
- 160) Necessitem estendre les regulacions protectores en la negociació col·lectiva, sobre la base de l'acord europeu de teletreball i la seva millora, l'ampliació de la seva aplicació als treballadors autònoms i amb el criteri central de voluntarietat i reversió de la situació.
- 161) Ens proposem dinamitzar la nostra proposta d'Acord nacional de Catalunya sobre Teletreball, acord per a la negociació col·lectiva i desenvolupaments normatius, que garanteixi la igualtat de tracte de les persones teletreballadores en totes les condicions de treball i drets, i que reguli i protegeixi les especials característiques del teletreball TRADE — treballadors autònoms dependents.
- 162) A causa de la transversalitat del teletreball, organitzarem una comissió sindical estable que coordini la nostra acció sindical, assessori les estructures, permeti difondre les millors pràctiques i experiències i impulsi la proposta que fem d'Acord nacional de Catalunya.
- 163) **3.16. Immigració en la negociació col·lectiva:** la integració laboral amb drets és determinant per a la integració social de les persones immigrants. La integració social significa, també, el dret efectiu al reagrupament familiar; a més, cal suprimir "la directiva de la vergonya" de la UE, que possibilita l'internament arbitrari durant 18 mesos de les persones immigrants, sense que hagin comès cap delictes.
- 164) Ha de ser una prioritat de l'acció sindical assegurar la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'accés al treball, la promoció i la formació professional, al marge de la procedència, la nacionalitat, la cultura o la creença.
- 165) La gestió de la diversitat i la no-discriminació en el centre de treball són una prioritat sindical en resposta a la nova realitat diversa de la nostra classe treballadora.

- 166) CCOO proposem un "Acord general per a la gestió de la diversitat i no discriminació per raó de origen en les empreses", per estendre als convenis col·lectius i centres de treball acords concrets que incorporin, entre altres mesures, l'acollida a l'empresa, el coneixement dels drets laborals i l'orientació social, la llengua del nostre país, el coneixement mutu per afavorir la convivència i la solidaritat entre la classe treballadora i la gestió del temps de treball per donar respostes a les diverses necessitats personals.
- 167) També ha de ser una prioritat sindical la continuació del creixement d'afiliació de treballadors i treballadores immigrants i assegurar la seva participació en l'estructura sindical i al centre de treball.
- 168) 3.17. En el proper període cal continuar el desenvolupament dels **acords per a l'autoregulació del dret de vaga** i el pacte estable dels serveis essencials raonables per a la comunitat.
- 169) L'objectiu sindical és triple: evitar la intromissió arbitrària dels poders públics en el dret de vaga i la seva utilització política; exercir la responsabilitat social del sindicalisme garantint serveis essencials a la ciutadania; i mantenir l'exercici real del dret de vaga com un dret fonamental del sindicat. Dret essencial sobre el qual el sindicat decideix, també, mitjançant acords de serveis essencials.
- 170) L'impacte antisocial d'algunes pràctiques en l'exercici del dret de vaga posa en risc aquest dret fonamental. El conjunt de la societat ha de ser aliada del sindicalisme confederal i de la justícia de les nostres reivindicacions.
- 171) 3.18. L'aprovació de l'**Estatut bàsic de l'empleat públic** (EBEP) i el seu caràcter de norma bàsica converteixen en objectiu sindical l'exigència del seu desenvolupament mitjançant la Llei de funció pública de Catalunya, que garanteixi la seva aplicació plena i, especialment, que estengui i garanteixi el dret a la negociació col·lectiva dels empleats i empleades públics.
- 172) Amb l'aprovació de l'EBEP s'han clarificat i ampliat les matèries d'obligada negociació. Hi ha qüestions que podem i hem de desenvolupar. Hem de defensar i aconseguir una interpretació que afavoreixi l'amplitud del contingut de la negociació col·lectiva per abordar tot el que sigui d'afectació col·lectiva mitjançant la negociació.
- 173) Serà especialment important el desenvolupament mitjançant la negociació dels aspectes relatius a la carrera administrativa, sobretot en el vessant horitzontal, mecanismes d'avaluació a partir de criteris objectius i revisables, formació, assoliment d'objectius. En qualsevol cas hem d'entendre com a drets mínims tots els que l'EBEP reconeix com a objecte de negociació i de desenvolupament.

- 174) Caldrà concretar el desenvolupament dels àmbits de negociació a Catalunya. En aquest sentit cal garantir la constitució de la mesa de totes les administracions públiques, que possibiliti abordar a Catalunya un model de funció pública, en la línia del que mandata l'Estatut d'Autonomia. Aquesta mesa s'ha d'articular amb la resta de meses de la Generalitat —generals i sectorials— i les d'universitats, així com en l'àmbit de negociació propi de les administracions locals, garantint així per a tots els empleats i empleades públics l'exercici del dret a la negociació. És per això que ens cal fer un emplaçament a les associacions municipalistes, ACM i FMC, per assolir un acord marc per les administracions locals, per evitar tant l'atomització actual de la negociació com que hi hagi buits de cobertura.
- 175) 3.19. **TRADE**: és l'hora del desplegament organitzatiu i contractual. Reivindiquem la importància de la nostra iniciativa sindical per dotar d'un quadre de drets bàsics i un àmbit sindical organitzatiu una part del món del treball que no disposava d'ells. Però la nova Llei de l'estatut del treball autònom és clarament insuficient, amb un reconeixement restrictiu del treballador autònom dependent i del seu marc de drets, per l'absència d'una protecció social efectiva i plena. Per això, ens proposem reformar-la a mitjà termini.
- 176) A més hem de confrontar l'ofensiva patronal per desnaturalitzar els nous drets dels TRADE, acostumada com està la patronal a exercir un total poder unilateral sobre el treball autònom.
- 177) En el proper període és fonamental el desenvolupament organitzatiu, a partir del nostre model, que conjuga la personalitat pròpia de la Federació Sindical TRADE i la cooperació concreta amb les nostres organitzacions federatives.
- 178) Al mateix temps ha de ser l'escenari de l'extensió de la negociació col·lectiva TRADE: els acords d'interès professional i la constitució dels organismes institucionals de representació del treball autònom, que exigim que es realitzin amb transparència i en base a la legitimitat representativa de les organitzacions.
- 179) Des de CCOO de Catalunya i la Federació Sindical TRADE, declarem la nostra voluntat oberta a l'organització del treball autònom i a la cooperació important amb altres organitzacions representatives, com ha demostrat la positiva experiència de la "Taula d'Autònoms de Catalunya".
- 180) La confederació de la FS TRADE en la CS de la CONC es regula per un protocol específic aprovat pels òrgans de direcció d'ambdues organitzacions.
- 181) En funció de les necessitats sindicals i organitzatives, dels canvis legals i de l'evolució del marc institucional, les dues parts valoraran el grau de desenvolupament de l'esmentat protocol, la seva eficàcia i les possibles

modificacions per garantir la seva utilitat per a l'objectiu sindical comú, que és l'organització dels treballadors i treballadores autònoms dependents en el si de la CS de la CONC mitjançant la Federació Sindical TRADE.

- 182) 3.20. El **Consell de Relacions Laborals** és un nou àmbit de concertació social que volem al servei de la negociació col·lectiva i l'acció sindical concreta en l'empresa. Cal garantir una dotació de recursos suficient per donar-li efectivitat.
- 183) El nostre objectiu és dinamitzar la concertació amb les patronals i l'Administració en el conjunt de Catalunya. Per això, hem d'organitzar l'actuació en el Consell de forma participativa amb el conjunt d'organitzacions de la CS de la CONC i convertir en realitat la seva descentralització en el territori.
- 184) 3.21. El **Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya** compleix unes funcions consultives i d'assessorament al Govern de la Generalitat en matèries socioeconòmiques, laborals i ocupacionals, que valorem de forma positiva. Cal, no obstant això, desplegar tot el seu potencial i reforçar especialment la capacitat d'iniciativa i proposta. Per la nostra part hem de donar continuïtat i intensificar si cal el nostre treball en el CTESC, de forma coordinada amb els diferents organismes i organitzacions de la CONC, i amb l'objectiu de guanyar en utilitat i projecció pública.
- 185) 3.22. El **Tribunal Laboral de Catalunya** és un element central del marc català de relacions sociolaborals, que ha tingut un positiu desplegament territorial que cal consolidar i completar, al mateix temps que un desenvolupament especialitzat per atendre noves demandes en relació amb la prevenció i la solució de conflictes d'igualtat, de mobilitat, i respecte dels plans de pensions.
- 186) En el proper període és necessari garantir els recursos per sostenir el seu desenvolupament, estendre la pròpia xarxa en tot el territori de Catalunya, donar a conèixer les noves potencialitats en matèries específiques com, per exemple, l'elaboració de dictàmens referits a la qualificació professional, reconeguts per a l'avaluació i l'acreditació de competències professionals i emplaçar la patronal catalana a ubicar àmbits sectorialitzats en el TLC.
- 187) Valorem positivament la incorporació al TLC del Tribunal TRADE Catalunya, com a àmbit de solució extrajudicial per als treballadors autònoms dependents. Hem de construir àmbits similars, àgils i garantistes per al conjunt del treball autònom.
- 188) Exigim a la Generalitat de Catalunya el desbloqueig dels acords per a la constitució del sistema extrajudicial de solució de conflictes de la funció pública catalana, inclosa la policia autonòmica.

- 189) **3.23. El sindicat ha de ser el subjecte principal de les relacions laborals.** Hi ha un evident desajust entre l'actual model i l'organització del treball i els sectors, amb l'empresa organitzada en xarxa i formant part de cadenes de producció globals, i el model de representació sindical autàrquic que expressen els comitès d'empresa. Necessitem un nou model de representació d'acord amb la nova organització del treball, que garanteixi la sindicalització de les relacions de treball, i l'organització de l'acció sindical en xarxa i global.
- 190) Volem un model de negociació col·lectiva sindicalitzat, en el qual les nostres federacions sindicals siguin les protagonistes del desenvolupament dels convenis sectorials en l'empresa i en els mateixos convenis col·lectius d'empresa.
- 191) Per assolir-ho cal un nou model d'eleccions sindicals, que sense perdre l'actual participació democràtica, l'amplii a totes les empreses, incloses les petites, i organitzi en les empreses de menys de 50 o de 30 treballadors, en funció de la realitat de l'àmbit i la disponibilitat per a la negociació col·lectiva sectorial, un sistema de representació sectorial per circumscripcions territorials de proximitat, donant lloc a l'elecció de delegats sindicals sectorials en el territori amb plenitud de drets sindicals. Exigim, al sector públic, la concertació d'àmbits electorals de proximitat als centres de treball, amb l'objecte de conformar representacions sindicals que reforcin la democràcia sindical.
- 192) Proposem un gran acord del sindicalisme confederal, capaç d'una iniciativa de reforma de l'actual marc legal.
- 193) **3.24. La responsabilitat social** forma part de un gran moviment que intenta recompondre els vincles i les responsabilitats de l'empresa respecte de la societat, l'ecosistema i les persones. Un moviment reivindicatiu de la dimensió social de l'empresa, davant les posicions empresarials i ideològiques que neguen aquest vincle, per preservar el domini unilateral del capital sobre el projecte empresarial.
- 194) La responsabilitat social és un concepte emergent, i per tant, un escenari de legítim conflicte d'idees i interessos, en el qual el sindicalisme ha de ser un subjecte actiu de primera magnitud.
- 195) Ens confrontem amb totes les concepcions i pràctiques de responsabilitat social que pretenen legitimar socialment les empreses de forma unilateral i amb autocertificacions, o com a polítiques de pur màrqueting, o substitutives de la negociació col·lectiva i la llei.
- 196) Una responsabilitat social que és exigible, tant a les empreses privades com a les administracions públiques.

- 197) La nostra perspectiva sindical de la responsabilitat social es caracteritza per:
- 198) Una concepció contractual, en la qual el sindicat és l'únic interlocutor en l'àmbit de les relacions de treball en sentit ampli. Al mateix temps que estem oberts a cooperar i col·laborar amb altres organitzacions de la societat civil, en altres dimensions de la responsabilitat social.
- 199) Una concepció multidimensional i integral de la responsabilitat social, que incorpora la qualitat de les condicions de treball i els drets sindicals, la igualtat, els drets de les persones, el medi ambient i la mobilitat sostenible, els interessos de les comunitats on s'ubiquen les empreses, l'ètica de les pràctiques financeres i la transparència, les inversions socialment responsables, els interessos dels consumidors, etc.
- 200) Una concepció global, que abraça el conjunt de la cadena de producció, amb les contractes, les subcontractes i les empreses subministradores, en el nou escenari mundial.
- 201) CCOO de Catalunya és un subjecte actiu en la construcció d'una perspectiva sindical de la responsabilitat social i la seva projecció pública, i les nostres experiències són múltiples, en empreses, en la negociació col·lectiva, en l'acció sindical internacional per a la responsabilitat social, i han demostrat ser un instrumento molt útil.
- 202) Els reptes en el proper període són incorporar plenament la concepció contractual de la responsabilitat social a la negociació col·lectiva i l'acció sindical internacional. Al mateix temps que concertar la constitució del "Consell català per a la promoció de la responsabilitat social", per sostenir un organisme, amb participació sindical, que, a més de promocionar la responsabilitat social, sigui un instrument d'assessorament i orientador de processos concrets de compromís social, i certificador d'aquests i de la qualitat de les auditories socials.
- 203) És necessari integrar les qüestions de responsabilitat social en l'acció sindical ordinària del sindicat, i consolidar i estendre la nostra pròpia xarxa de responsables, ampliant les nostres aliances amb altres organitzacions de la societat civil.
- 204) 3.25. Des de la concertació general en l'acció sindical sectorial o en els centres de treball, CCOO de Catalunya exerceix el govern del conflicte social —la mobilització i la negociació— a partir de la independència i la legítima representació dels interessos del conjunt del món del treball; en aquest sentit cal desenvolupar la nostra caracterització com a **SINDICAT DE CLASSE**.
- 205) **4. EXIGIR POLÍTIQUES QUE AFAVOREIXIN L'EQUITAT I LA COHESIÓ SOCIAL**
- 206) 4.1. Exigir **el desenvolupament del títol primer de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**.

- 207) Impulsar l'aprovació de la llei que desenvolupi les funcions de concertació social, participació institucional i col·laboració social de les organitzacions sindicals i empresarials.
- 208) **4.2. Un model de finançament suficient, equitatiu i solidari.** Hem d'exigir a la Generalitat una política fiscal que garanteixi la suficiència i la progressivitat, l'eficiència en la lluita contra el frau fiscal i la transparència en l'ús dels recursos públics. Ens oposarem a les reformes regressives del sistema fiscal, i és en aquest sentit que estem pel manteniment de l'impost de successions i donacions.
- 209) **4.3. Reafirmem la nostra aposta per l'educació pública.** Exigim que la política educativa del Govern desenvolupi els compromisos i el consens assolits en el Pacte Nacional per a l'Educació. Després de la important i positiva mobilització contra el document de bases de la Llei, cal continuar actuant conjuntament amb les organitzacions de la comunitat educativa amb qui compartim els objectius de trencar amb l'actual model educatiu dualitzat entre centres públics i privats concertats, que comporta més i majors diferenciacions i discriminacions entre l'alumnat escolaritzat segons la seva situació social, econòmica, cultural i de necessitats educatives.
- 210) Amb la definició d'un únic servei públic educatiu, conformat per tots els centres sostinguts amb fons públics (públics i privats concertats), amb els mateixos drets i deures per tal de garantir la gratuïtat, la cohesió social i l'equitat, la igualtat d'oportunitats de l'alumnat de les dues xarxes educatives i la qualitat educativa.
- 211) Reclamem una educació infantil 0-3, amb caràcter universal i amb una oferta suficient a tot el territori de Catalunya, per atendre les demandes de la ciutadania, assegurant la qualitat educativa.
- 212) Cal remarcar la importància de l'educació en el lleure i la seva contribució a la socialització i a l'equitat de tracte educatiu i com un element més que ajuda a la conciliació de la vida personal i la laboral.
- 213) S'ha d'incorporar aquest espai d'educació no formal de manera articulada amb l'educació formal, per evitar que el seu accés sigui un nou element de segregació social. Cal tenir cura especial de les condicions de treball dels professionals que s'hi dediquen, on hi ha una forta presència de col·lectius joves i de dones, per evitar les actuals bosses de precarietat.
- 214) Cal millorar la relació universitat-empresa, i en aquest sentit reclamem la modificació de la composició dels consells socials de les universitats per garantir la presència de les organitzacions sindicals més representatives en ells. En aquest sentit, hem de coordinar la presència de la CONC en els consells socials per promoure més sensibilitat de les universitats vers la realitat i les necessitats del món del treball.

- 215) 4.4. Apostem per garantir efectivament el dret de les persones a uns serveis sanitaris públics que assegurin una cobertura universal, una equitat en l'accés a prestacions sanitàries de qualitat, amb una gestió i una provisió de serveis públics i gratuïts en el moment de l'ús, amb una planificació democràtica i participativa i amb una potenciació de polítiques sanitàries de promoció de la salut i prevenció de la malaltia.
- 216) Millorar l'atenció sanitària en termes de qualitat i proximitat requereix dotació pressupostària suficient pel que fa a la dotació de recursos humans, materials i d'infraestructures, com també per optimitzar l'organització del sistema sanitari català.
- 217) Proposem **polítiques de gestió sanitària** adreçades a millorar l'atenció sanitària a la població, l'accés dels usuaris al sistema i a reduir els tràmits administratius.
- 218) *a.* Dotació suficient de recursos que permetin abordar en termes de qualitat assistencial i temps de dedicació l'augment de la demanda de serveis sanitaris a conseqüència tant del creixement com de l'envelliment de la població.
- 219) *b.* Generalització de l'ús de les eines informàtiques en tots els centres sanitaris adscrits al Servei Català de la Salut, i per a tots els processos assistencials:
- 220) -Història clínica homologada i accessible.
-Altes, baixes i seguiment de les incapacitats temporals.
-Recepta mèdica electrònica.
- 221) *c.* Facilitar l'increment de la capacitat resolutiva dels professionals, tant en l'atenció primària com en l'hospitalària, amb accés a proves complementàries i tractaments, evitant la duplicació d'actes mèdics i desplaçaments innecessaris per part dels usuaris, i en definitiva l'allargament dels processos, amb la consegüent repercussió en les llistes d'espera.
- 222) *d.* Abordar la provisió de noves prestacions sanitàries.
- 223) 4.5. Considerem positives la **Llei de dependència i la Llei de serveis socials**, ja que garanteixen la cobertura plena de totes les persones en situació de dependència i l'accés universal als serveis socials de caràcter garantit i han estat normes concertades.
- 224) Ara cal el seu desenvolupament, i per això hem d'exigir una dotació pressupostària suficient, que prioritzi la prestació dels serveis sobre les prestacions econòmiques.

- 225) S'ha de garantir la realització d'aquestes tasques per personal qualificat, amb unes condicions laborals òptimes, per tal d'assegurar la qualitat de l'atenció a les persones en situació de dependència.
- 226) L'Administració ha de vetllar per tal de garantir que els centres que presten aquests serveis realitzin les seves activitats dins les més estrictes normes ètiques i legals.
- 227) 4.6. Reclamem una **millora de la protecció social complementària a Catalunya i les polítiques d'inserció.**
- 228) És necessari avançar en la remodelació de l'actual Renda Mínima d'Inserció, amb la creació d'una Renda Garantida de Ciutadania, donant compliment a l'Estatut d'Autonomia, que asseguri una prestació econòmica complementària a tots els ciutadans i ciutadanes de Catalunya amb uns ingressos inferiors a l'Indicador de Rendes de Suficiència de Catalunya, que els permeti fer front a les seves necessitats bàsiques.
- 229) Assegurar l'actualització anual de l'Indicador de Rendes de Suficiència de Catalunya, per tal d'evitar la pèrdua de poder adquisitiu.
- 230) 4.7. **Millorar la qualitat de les administracions públiques i el conjunt dels serveis públics.**
- 231) L'estructuració territorial de l'Estat, coherent amb el màxim desenvolupament autonòmic en l'horitzó d'un model federal, exigeix un esforç de racionalització que permeti combinar la proximitat a la ciutadania dels centres de poder i de gestió amb la necessària agilitat i eficàcia en l'actuació dels serveis públics, així com la neutralització dels possibles efectes econòmics indesitjats en termes de pressió sobre els processos de despesa pública.
- 232) Volem un model d'Administració pública, plural en la decisió, cooperatiu en la gestió i amb "finestra única" per al ciutadà o la ciutadana. A partir d'un model organitzatiu i de gestió dels serveis públics adaptables, flexibles i capaços d'innovar, i orientats a satisfer les demandes socials emergents i que garanteixin els serveis propis de l'Estat del benestar i construït sobre els principis de subsidiarietat, estalvi en la despesa pública, qualitat, cooperació i coordinació entre administracions.
- 233) La pluralitat de competències dels diferents nivells de govern de l'Estat s'ha de conjugar amb el desenvolupament i la gestió de polítiques públiques per part de l'administració més propera al ciutadà, amb un protagonisme més gran de les administracions locals en la prestació directa de serveis als ciutadans i ciutadanes.
- 234) S'han d'evitar les tendències a la creació d'organismes i ens externalitzats, que tenen com a objectiu la no-inclusió d'aquests ens dins l'àmbit de les

administracions públiques i, per tant, per evitar el control democràtic i els condicionants de publicitat, mèrit i capacitat per a la contractació dels seus empleats i del concurs i la publicitat en els contractes amb tercers. La batalla ideològica contra el sector públic vol introduir elements de discriminació salarial i precarització laboral introduint a més ineficiència en la prestació del servei i costos socials importants, que se sumen a la pèrdua dels mecanismes de seguiment i control democràtic de la despesa pública transferida.

- 235) El servei públic de qualitat requereix plantilles suficients i la dignificació de les condicions de treball. És necessari acotar la política de privatitzacions dels serveis públics i de generalització dels concerts, per evitar que es produeixin ineficiències i discriminacions en la prestació de determinats serveis i pèrdues de controls democràtics, de forma especial en tot allò que afecti drets bàsics i serveis essencials i la seguretat d'instal·lacions i persones.
- 236) És fonamental establir, a partir dels propis plecs de condicions, les suficients garanties, de compliment d'estàndards laborals i socials dignes, en les empreses contractades i subcontractades, que permetin prestar aquests serveis amb qualitat.
- 237) L'Administració pública ha d'establir uns mecanismes concrets de seguiment i control dels seus serveis, per a poder-los avaluar correctament, també quan aquests serveis els presten empreses privades.
- 238) 4.8. Lluitem **per una política d'habitatge** i urbanisme que permeti avançar en el fet de garantir el dret efectiu a l'habitatge de tota la ciutadania i en especial els joves. Cal incrementar l'habitatge protegit, tant de compra com de lloguer. Garantir l'equitat en l'accés a l'habitatge i la cohesió social mitjançant la rehabilitació i la renovació urbana i fomentant la barreja social, que eviti la segregació urbana. Millorar l'accés a l'habitatge dels joves i d'altres col·lectius amb dificultats i garantir l'allotjament de la gent gran i de les persones amb problemes de mobilitat.
- 239) Volem el compliment efectiu del Pacte nacional de l'habitatge.
- 240) 4.9. Impulsem una **política lingüística** des de la consideració que el coneixement i l'ús del català són drets de ciutadania i factors de cohesió social.
- 241) Potenciar polítiques de promoció de la llengua catalana en tots els àmbits i, especialment, en el món del treball, on té una presència deficitària. Calen actuacions específiques en el marc de les relacions laborals, amb la participació directa de tots els agents socials implicats.

- 242) La política lingüística ha d'estar vinculada a polítiques laborals i socials, que promoguin la igualtat d'oportunitats, l'accés a una feina digna i uns serveis públics de qualitat.
- 243) Cal promoure actuacions per garantir a tota la ciutadania els coneixements necessaris per poder utilitzar el català plenament en tots els àmbits (treball, serveis públics, formació, negociació col·lectiva) i garantir que la llengua catalana es pugui utilitzar plenament en tots els àmbits sense cap tipus d'exclusió.
- 244) Exigim a la Generalitat de Catalunya polítiques de promoció i ajuda amb aquest objectiu sindical.
- 245) CCOO ha de reforçar el Servei Lingüístic per continuar promovent la llengua catalana en tots els àmbits del sindicat i del món del treball, des del convenciment que el coneixement i l'ús del català són drets de tota la ciutadania i factors de cohesió social que cal garantir. Per això cal continuar treballant en les línies d'actuació següents: facilitar el coneixement (organització de cursos), promoure'n l'ús (elaboració de materials d'assessorament, formació sindical, negociació col·lectiva...) i treballar el lligam emocional de la persona amb el català perquè, a més de conèixer-lo i tenir espai per usar-lo, vulgui fer-ho (activitats culturals, debats sobre la llengua...).
- 246) 4.10. **Immigració:** El traspàs de les competències en matèria d'estrangeria a la Generalitat de Catalunya (art. 138 de l'Estatut, i l'acord del 10 de febrer de 2008) ha de servir per a millorar el funcionament de les vies de regulació dels fluxos de treballadors immigrants, en agilitat, en la determinació de les necessitats del mercat de treball, per facilitar l'accés dels residents reagrupats a treballar dignament.
- 247) El traspàs de les competències en matèria de la Inspecció s'ha de traduir en el fet de millorar la lluita contra l'economia submergida que pateixen un nombre elevat de treballadors i de treballadores immigrants, tractant aquests treballadors com a víctimes d'explotació laboral i en conseqüència la seva regularització conforme a les possibilitats previstes en la normativa d'estrangeria.
- 248) 4.11. CCOO de Catalunya, **SINDICAT SOCIOPOLÍTIC**. L'acció sindical territorial i la política social tenen un alt valor per a CCOO, com a sindicat que intervé en el salari social i les condicions de vida, per esdevenir un sindicat útil per a les persones treballadores.
- 249) Volem influir en la construcció de la societat i el model de país, i per això intervenim en totes aquelles qüestions que afecten les condicions de vida de la gent treballadora a través del diàleg social i la concertació social i participem, amb altres organitzacions i moviments socials, en la definició d'objectius i accions conjuntes.

- 250) **5. CONTRIBUIR A LA GLOBALITZACIÓ DELS DRETS I LES REGULACIONS DEL MERCAT**
- 251) 5.1. Assistim a la **intensificació dels processos de globalització** econòmica i social i les seves conseqüències. La lògica dominant de les empreses i grups financers globals afecta i condiciona tots els àmbits territorials, econòmics i socials, i està en la base de la profunda crisi actual.
- 252) La globalització és generadora de riscos i oportunitats. Mentre la pobresa s'estén a àmplies zones del planeta, i s'enquista també en els països desenvolupats, hi ha riscos d'esgotament de l'ecosistema i el canvi climàtic. Nous estats emergents en desenvolupament apareixen amb un nou protagonisme internacional i un creixement de la riquesa que no es distribueix equitativament, alhora que no es respecten els drets socials i laborals. S'expressen, també, noves aspiracions democràtiques dels pobles a la recerca de la dignificació de les seves condicions de vida.
- 253) Al mateix temps, els imperialismes, per una banda, i els fonamentalismes religiosos, de tots el colors, per una altra, obstaculitzen una veritable alliberació dels pobles i les persones, i ens situen en risc permanent de conflicte.
- 254) Constatem que hi ha una ruptura de les velles regles democràtiques de control sobre l'economia i el mercat, amb la pèrdua de pes del paper dels estats i les seves polítiques econòmiques com a factors de regulació. Sabem que no hi ha retorn al passat i, així, es fa patent la necessitat de noves i veritables regulacions democràtiques a escala internacional.
- 255) En aquest context, és imprescindible i clau la lluita per a la globalització dels drets laborals i socials.
- 256) 5.2. Un nou sindicalisme mundial per a l'era de la globalització, amb la consolidació plena de la **Confederació Sindical Internacional** (CSI), que ha de continuar ampliant la seva base organitzativa al conjunt del sindicalisme democràtic, amb la necessària generositat i sense apriorismes, amb amplitud de mires, donat que és molt urgent incidir, des del sindicalisme, en el procés de globalització econòmica, i la incorporació de les federacions sindicals internacionals a la seva estructura, són un repte central per al futur.
- 257) Reafirmem el nostre compromís sindical amb els "reptes del mil·lenni" i posem l'accent en la nostra contribució específica: els drets laborals i socials. La responsabilitat social és un nou instrument d'acció sindical útil en l'àmbit internacional. Hem tingut experiències molt positives que cal estendre a les nostres empreses multinacionals. Valorem positivament la iniciativa de mobilització de la Jornada sindical internacional pel treball digne, del 7 d'octubre, hi donem suport i ens comprometem a organitzar-la, conscients que es tracta d'un repte esperançador per al nou

sindicalisme global i d'una demostració de la nostra força i de compromís internacionalista.

- 258) 5.3. Els pobles i els treballadors i treballadores del món **necessitem una renovació de les institucions i el dret internacional**, per restablir el control democràtic del mercat i estendre els drets humans amb plenitud, els drets laborals i els drets de ciutadania a escala mundial. En els darrers anys s'ha produït un reconeixement més gran del sindicalisme per part de les institucions multilaterals, amb procediments de consulta que, si bé són un primer pas, són encara molt insatisfactoris. D'altra banda, la reforma de Nacions Unides ha estat insuficient i incoherent amb tot el que afecta el Consell de Seguretat, les agències econòmiques (FMI, BM i OMC), com les socials. Cal continuar pressionant, també a escala nacional, per tal que es produeixi aquesta reforma democràtica, i per això és imprescindible el reconeixement del paper dels interlocutors socials.
- 259) L'OIT ha de modernitzar els seus convenis i recomanacions i ha d'esdevenir un veritable fòrum de diàleg social en l'era de la globalització, amb nous instruments executius per al compliment de les normes i dels drets laborals. Reforçar el seu paper i exigir que les altres institucions internacionals siguin coherents amb les seves normes és una de les nostres prioritats.
- 260) 5.4. CCOO de Catalunya participarà en les xarxes i en les activitats relacionades amb els organismes internacionals per defensar l'**objectiu global d'ocupació plena i de treball digne** per a tots els treballadors i treballadores com a base del desenvolupament sostenible. En aquest sentit, cal combatre amb determinació la precarietat laboral, la manca de drets sindicals, la inexistència de protecció social de la major part dels treballadors i treballadores al món. Això implica impulsar una lluita contundent contra els moviments de capitals delictius, la desaparició dels paradisos fiscals, normes justes per al comerç mundial, eliminar el deute dels països en desenvolupament, reforçar els mecanismes de solidaritat internacional, arribant al 0,7% del PIB, i garantir, molt especialment, els drets dels treballadors migrants, assegurant que qualsevol treballador, en un mateix lloc de treball, gaudeixi de les mateixes condicions que qualsevol altre, amb independència del seu origen o circumstància.
- 261) 5.5. L'actual Comissió Europea, el Consell i els tribunals europeus, d'acord amb una concepció neoliberal i conservadora d'Europa, desenvolupen regulacions, directives i sentències que signifiquen reculades històriques de drets socials i que desconeixen aspectes de la mateixa Declaració Universal dels Drets Humans.

Exemples en són la iniciativa de la directiva Bolkestein, el projecte de directiva de les 65 hores, la directiva de la vergonya que viola els drets humans de les persones immigrants, les reiterades sentències dels

tribunals que afavoreixen el dúmping social i neguen drets sindicals fonamentals, etc.

Per això, la Confederació Europea de Sindicats, en el seu darrer congrés de Sevilla, va acordar, sota el lema "passar a l'ofensiva", un programa d'acció, que inclou:

- La defensa de l'Estat social del benestar a Europa.
- L'extensió dels drets sindicals de negociació col·lectiva i de vaga en l'àmbit europeu.
- Renovar el nostre compromís amb les 35 hores i la nostra oposició a la directiva de les 65 hores.
- Una negociació salarial forta que eviti l'erosió de la inflació i faci realitat un salari mínim digne tal com estableix la Carta Social Europea (com a mínim el 60% dels salaris mitjans de cada país).
- La lluita per uns serveis públics i socials de qualitat, i contra les polítiques privatitzadores.

Aquest programa ha d'estar sostingut per la més àmplia mobilització sindical, que ha de tenir noves concrecions, amb urgència, en el pròxim període.

En aquest món global té un paper fonamental la construcció d'una veritable **Europa política i social**. Una Europa que sigui referent democràtic, de l'Estat social del benestar i dels drets de ciutadania, cooperadora, solidària i dinamitzadora d'un nou diàleg Nord-Sud, més equitatiu. Necessitem una **Confederació Europea de Sindicats (CES)** més forta i amb un mandat de les seves organitzacions que amplii les seves competències i mitjans per tal d'exercir com una potent confederació sindical, amb més capacitat negociadora i d'interlocució davant les institucions de la Unió Europea i amb més desenvolupament de les federacions europees, que siguin capaces de generar nous espais i nous instruments de diàleg i de concertació social i aprofundir en els ja existents per tal d'avançar en la negociació col·lectiva a escala europea i transfronterera.

- 262) 5.6. Volem treballar per consolidar les **xarxes interregionals de les organitzacions sindicals de la CES**, perquè construir Europa passa per reforçar també l'acció sindical europea a escala territorial i transregional.
- 263) CCOO ha participat en la creació, conjuntament amb altres sindicats regionals, d'un marc de relacions estables i de treball conjunt. Això ha permès construir una estratègia comuna a partir de l'intercanvi de bones pràctiques en el terreny del diàleg social, les condicions de vida i de treball, els drets socials i laborals, però també en el coneixement mutu del funcionament de les organitzacions sindicals, en un moment en què s'imposa una reflexió i una millora en el paper que han de tenir els

sindicats en el segle XXI. CCOO de Catalunya vol ser un referent en el sindicalisme regional europeu.

- 264) La participació de CCOO de Catalunya en els comitès sindicals interregionals (CSIR) ha de continuar, i, en el cas del CSIR Pirimed, és fonamental el **suport als sindicats andorrans** en el seu treball per aconseguir la llibertat sindical plena, amb el reconeixement dels drets sindicals, laborals i socials bàsics.
- 265) CCOO de Catalunya considera un objectiu participar com a membres de ple dret en les xarxes en què les institucions catalanes siguin membres, com l'Euroregió, Eurodistrictes, 4 Motors, etc., per tal d'impulsar-hi un contingut que tingui en compte les propostes sindicals en tots els temes prioritaris per a la CES i les CCOO de Catalunya, especialment en matèria d'ocupació de qualitat, defensa dels salaris i la negociació col·lectiva, formació professional, protecció social, aplicació de les directives europees, etc.
- 266) 5.7. La lliure circulació, la informació i la defensa dels drets dels treballadors i treballadores en cas de mobilitat a la Unió Europea són prioritats. La participació de la CES, de les organitzacions sindicals regionals i de CCOO de Catalunya en la **xarxa EURES** és una garantia que els serveis públics d'ocupació europea siguin un instrument eficaç i útil en cas de mobilitat laboral.
- 267) CCOO de Catalunya treballarà perquè els ciutadans catalans tinguin el suport necessari en cas que vulguin exercir el seu dret a la mobilitat. D'altra banda, com a país d'acollida, vetllarà per garantir els drets de les persones que arriben al nostre país. Per això és necessària una estreta cooperació entre federacions i territoris a l'hora de detectar els treballadors en mobilitat i per exigir que les seves condicions laborals i socials s'ajustin a les lleis i als convenis col·lectius vigents a Catalunya, i dels quals els sindicats en són la garantia i en fan la tutela.
- 268) 5.8. Davant els processos de relocalització d'empreses i de produccions, és necessari el control dels sindicats perquè signifiquin oportunitats per a tots, especialment per als països en desenvolupament. La dimensió internacional de l'acció sindical i la seva articulació amb la desenvolupada en els àmbits nacionals continua sent un dels reptes pendents.
- 269) El treball en les empreses multinacionals, i específicament amb els **comitès d'empresa europeus** (CEE), és un dels marcs i instruments privilegiats d'intervenció internacional. Ens proposem, en cooperació amb les secretaries de Formació, Acció Sindical i les federacions de CCOO de Catalunya, desenvolupar el treball confederal intersectorial en formació, assessorament i orientació per tal de donar un impuls i una millora a la creació dels nous CEE, millorar el seu funcionament i ampliar el seu camp d'intervenció en les empreses multinacionals en matèria d'informació i de consulta i nous temes de l'agenda europea, com ara

plans de pensions, responsabilitat social, qüestions d'igualtat i no discriminació, salut i compliment dels convenis i recomanacions de l'OIT, seguiment de les inversions extracomunitàries, etc.

- 270) En aquesta direcció és fonamental l'impuls per a la construcció d'un sistema extrajudicial europeu de prevenció i de solució de conflictes laborals. També és necessari l'establiment de protocols de col·laboració entre les inspeccions de treball per als casos dels treballadors i les activitats transfrontereres.
- 271) 5.9. Volem continuar **cooperant internacionalment en el desenvolupament i la consolidació d'organitzacions sindicals** en les zones del Magrib, Llatinoamèrica i els Balcans, i excepcionalment en els àmbits que sigui necessari per contribuir a desenvolupar projectes de cooperació de la CS de CCOO i contribuir a la creació de plataformes regionals sindicals en les zones d'actuació de CCOO, especialment al Mediterrani, aprofundint en la línia encetada a Centreamèrica.
- 272) L'activitat de CCOO en aquest àmbit ha d'anar en la direcció de reforçar els sindicats de classe, com a activitat propositiva davant els processos de globalització neoliberal, per ajudar a transformar la realitat per conquerir drets pels treballadors arreu i estendre l'Estat social.
- 273) Ens proposem ser un subjecte social actiu, com fins ara, en l'extensió de la cultura de la pau.
- 274) CCOO hem de treballar per fer realitat l'exigència de ser reconeguts, com així ha estat en l'àmbit de l'Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, com a agents actius de cooperació pel conjunt d'administracions locals i supralocals de Catalunya. Així, la Fundació Pau i Solidaritat podrà ser un instrument central per al sindicat per al desenvolupament de la política de cooperació de CCOO. L'experiència acumulada de 20 anys de Pau i Solidaritat ha de fer possible que els valedors de la defensa dels drets humans laborals siguin els sindicats i que així sigui reconegut per tots els actors de cooperació.
- 275) 5.10. En l'era de la globalització adquireix més importància reforçar la nostra caracterització com a **SINDICAT NACIONAL I INTERNACIONALISTA**. Un sindicalisme arrelat en la realitat nacional i en els treballadors i treballadores catalans que representem, i, alhora, un sindicalisme solidari, cooperatiu, compromès i coresponsable amb CCOO d'Espanya, amb la CES, i un sindicalisme obert al món, compromès amb la CSI.
- 276) **6. IMPULSAR L'AFILIACIÓ ESTABLE, LA PARTICIPACIÓ I L'AUTOORGANITZACIÓ**
- 277) 6.1. CCOO, organització que vol agrupar treballadors i treballadores perquè defensin els seus interessos i provoquin el canvi social, s'ha de

fonamentar en la capacitat propositiva i en la **d'organitzar-nos de manera eficient** en l'empresa, en el sector, en el territori i, també, en l'interior del sindicat.

- 278) 6.2. **La centralitat de l'afiliació** és un element determinant de la nostra força com a organització sindical per aconseguir els nostres objectius, i això comporta l'enfortiment dels vincles de l'afiliació amb la seva organització, dels mecanismes de participació en la vida del sindicat i, per tant, la seva fidelització per raons d'utilitat sindical i d'identificació amb el mateix sindicat.
- 279) 6.3. La importància de l'afiliació, i més en moments de cicle econòmic baix com seran aquests propers anys ens ha de fer assumir **compromisos organitzatius forts, per tal de dotar-nos de polítiques afiliatives** en cada estructura, amb l'assumpció d'aquesta responsabilitat, millorant les actuals bases de dades d'afiliació i millorant-ne l'atenció i els serveis que rep l'afiliació.
- 280) 6.3.1. Mesures per **créixer en afiliació**:
- 281) Dotar-nos, en el marc de cada estructura responsable i de forma coordinada amb formació sindical, d'un programa concret per a l'afiliació de delegats/des no afiliats.
- 282) Desenvolupar el programa SINDFORM (presentació del sindicat en totes les accions formatives) des de les estructures que intervenen, per potenciar l'afiliació a partir de la formació professional (contínua i ocupacional).
- 283) Fer de l'assessorament en els locals una font d'afiliació, també de tots els instruments del sindicat, el Gabinet Jurídic, el CITE i el CEPROM, i per tant garantint-ne l'estabilitat del servei.
- 284) Detectar nous àmbits d'afiliació potencial i establir programes per a l'extensió sindical (sectors d'alta població jove, feminitzats i amb altes taxes de població immigrant, sectors d'atenció a la dependència, del lleure, sectors emergents...).
- 285) Donar a conèixer CCOO en àmbits acadèmics, especialment l'FP, i en la universitat, allà on es produeix la formació inicial dels col·lectius laborals amb forta identitat professional. També cal parar especial atenció als becaris i becàries i persones en pràctiques en alternança que s'estiguin formant a l'empresa.
- 286) 6.3.2. Mesures per **estabilitzar l'afiliació**:
- 287) a. Organitzatives:

- 288) - Assumir per les federacions i unions les funcions de potenciar, acollir i atendre l'afiliació, i fer el seguiment de la seva estabilitat, assignant la responsabilitat d'establir el pla de treball corresponent.
- 289) - Les SSE assumiran aquesta responsabilitat, en funció de la seva realitat organitzativa. En el cas de les empreses sense SSE, aquesta tasca l'assolirà el o la responsable de CCOO a l'empresa, i en seu defecte, la federació.
- 290) - Realitzar els actes d'acollida a l'afiliació amb criteris molt descentralitzats i tenint en compte la diversitat de les persones. Elaborar material confederal comú, i materials específics sectorials i federals si es creu necessari, per posar-ho a disposició en el moment de l'afiliació o dels actes d'acollida.
- 291) - Donar certificació en el moment de la seva afiliació, a l'espera de rebre el carnet d'afiliat. Renovar el carnet de l'afiliació cada 5 anys.
- 292) - Anualment, fer actes públics de lliurament de nous carnets i de reconeixement de les persones que faci més de 25 anys que estan afiliades.
- 293) - Reafirmar els acords congressuals que impliquen que l'enquadrament afiliatiu dels pensionistes i jubilats ha de fer-se, necessàriament, a la Federació de Pensionistes i Jubilats de la CONC. Prendre mesures per evitar la desafiliació de les persones que passen a aquesta situació de jubilació en la línia de fer totalment útil la Federació de Pensionistes i Jubilats.
- 294) De la mateixa manera, prendre mesures per evitar la desafiliació de les persones en desocupació i les excloses del mercat de treball a causa de qualsevol tipus de discriminació, per edat o per qualsevol motiu aliè a la seva voluntat.
- 295) - Consolidar la figura del Síndic de l'Afiliat i l'Afiliada com a instrument d'atenció i seguiment de les queixes de mal funcionament organitzatiu i l'elaboració de propostes de millora en el funcionament de l'atenció individual.
- 296) *b. De gestió:*
- 297) - Avançar cap la generalització del descompte bancari. Planificar el pas a descompte bancari de l'afiliació de les empreses en descompte en nòmina, començant per les que tenen menys de 50 persones afiliades.
- 298) - Seguiment trimestral d'altres, baixes i impagats, mitjançant la UAT de la CONC i de les UAT de les organitzacions, per garantir la cobertura universal del coneixement de les causes i l'aplicació de mesures correctores.

- 299) - Promoure accions de millora de l'atenció i de foment de l'afiliació en els punts d'informació i orientació a l'afiliació en les recepcions, els serveis telefònics i Internet, etc., així com en el conjunt de locals i utilitzant les accions formatives pertinents.
- 300) *c.* En els serveis sindicals:
- 301) - Garantir un mapa de responsabilitats en matèria d'assessorament que cobreixi tot Catalunya, i vinculant-lo al GTJ.
- 302) - Tendir a garantir els mateixos drets i serveis al conjunt de l'afiliació de forma directa. Quan el servei jurídic no sigui viable, la seva prestació pel GTJ (assessorament civil o cobrir determinats espais geogràfics) es garantirà a través de concerts de serveis.
- 303) - Incrementar la discriminació en els serveis sindicals a favor dels afiliats i afiliades.
- 304) - Consolidar i potenciar el servei d'Atenció a l'Afiliació en línia, per tal de facilitar una primera assessoria a les persones afiliades i derivar-les, si escau, cap a les estructures o serveis corresponents.
- 305) *d.* D'altres serveis a l'afiliació:
- 306) - Actualitzar les ofertes de serveis d'oci i per al temps lliure, cultura, consum, assegurances, etc., en el marc de l'estratègia de la CONC per concertar serveis en condicions de qualitat per al màxim de l'afiliació. Els territoris, i les federacions respecte de les seves qüestions professionals específiques, en el marc d'aquesta estratègia general, podran fer contractacions específiques per al seu àmbit.
- 307) És necessari mantenir els informes trimestrals i els estudis anuals sobre afiliació per conèixer tant l'evolució quantitativa, la seva composició i moviments, com l'anàlisi qualitativa, per tal d'apropar-nos a la realitat afiliativa i que puguem elaborar propostes de millora i d'intervenció.
- 308) **6.4. Les polítiques de comunicació, una prioritat sindical**
- 309) Avui es fa imprescindible que ens dotem d'unes polítiques de comunicació internes i externes que ens garanteixin plenament la nostra independència informativa. Això vol dir dotar-nos d'una política comunicativa integral, tant a l'àmbit intern com de cara a l'exterior, que potenciï els nostres propis canals d'informació amb els nostres afiliats, amb el conjunt de les persones treballadores i amb la societat. Per aconseguir-ho:

- 310) Cal que en totes les estructures de direcció de federacions i unions hi hagi les funcions de responsabilitat de comunicació qualificada i amb entitat pròpia.
- 311) Cal garantir la coordinació permanent dels responsables de comunicació amb les secretaries generals i la resta de membres de les respectives direccions, per facilitar i garantir una informació efectiva i eficient, tant amb l'interior com amb els mitjans externs.
- 312) Cal establir un "arbre de distribució" de la comunicació interna, establint de forma clara els emissors i els receptors.
- 313) Disposar d'una base de dades permanentment actualitzada dels destinataris de la comunicació interna: responsables d'estructures sindicals, de comunicació, quadres sindicals, seccions sindicals, etc., delimitant, en la mesura del possible, la informació bàsica que ha de ser rebuda, en funció de la responsabilitat de l'estructura sindical.
- 314) Continuar la posada en marxa de les noves tecnologies per a la comunicació interna.
- 315) Consolidar les publicacions d'elaboració confederal: *Lluita Obrera* i *Lluita Obrera Digital*, complementades amb noves eines informatives digitals dirigides a estructures i quadres sindicals. Crear un òrgan digital diari: *CCOO de Catalunya al dia*.
- 316) Promoure la producció audiovisual confederal, "Canal Visió Sindical", i insistir en la necessitat de millorar l'accés a les TV públiques amb la potenciació del programa de TV3 i fent-lo extensible a d'altres televisions públiques i televisions locals.
- 317) Atès que els mitjans de comunicació i la població en general ens identifiquen amb les sigles CCOO, sense més matisos, i no coneixen la nostra complexitat organitzativa, les diferents estructures hem de coordinar la nostra presència pública en els mitjans per donar-li la màxima dimensió col·lectiva i potenciar els missatges a transmetre.
- 318) El Consell de la CONC vetllarà per la projecció pública de la imatge de CCOO de Catalunya, aprovant un pla de comunicació i d'imatge pública específic abans de la fi de 2010.
- 319) La Comissió Executiva presentarà al Consell Nacional de la CONC, abans d'abril de 2009, la proposta de disseny del logotip o símbol identificador de la imatge de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya, per a la seva aprovació. La proposta ha d'incloure els logotips o símbols de les organitzacions confederades i els ens vinculats que, tot respectant el logotip aprovat, permeti la identificació de l'organització confederada així com dels ens vinculats. La proposta de logotip o símbol anirà

acompanyada d'un pla de treball i el pressupost corresponent per implementar el nou logotip en tots els locals i materials del sindicat.

- 320) **6.5. El sindicalisme en la xarxa:** utilitzar les potencialitats de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) per connectar l'afiliació, les persones delegades, les seccions sindicals i les estructures sindicals. Un espai on flueixi la informació, que faciliti la participació i l'organització, que permeti promoure consultes i sondeigs d'opinió, on impulsar la col·laboració i la cooperació, on transparentar la nostra realitat i fer més eficient la capacitat d'intervenir de l'afiliació.
- 321) Per això, és una prioritat sindical, en la negociació col·lectiva i en la regulació legal, el reconeixement dels plens drets d'ús sindical de la xarxa, és a dir, els "ciberdrets" sindicals.
- 322) Completar la construcció d'un sistema informàtic integral, que disposi, amb plenes garanties de protecció de les dades, de tota la informació necessària per fer més eficient el tractament de la informació i el treball en xarxa entre estructures i entre aquestes estructures i l'afiliació i les persones delegades.
- 323) Un sistema d'informació que ha de mantenir-se actualitzat constantment i que ha de ser alimentat de forma descentralitzada des de les diferents estructures on es generi la informació. Un sistema que ha de poder comunicar-se en temps real amb els sistemes d'informació de la CS de CCOO d'Espanya, a través de les corresponents interfícies que permetin la integrabilitat i el fet de compartir informacions.
- 324) **6.6. Formació sindical**
- 325) La formació sindical té un paper molt significatiu per impulsar els reptes sindicals plantejats i, alhora, potenciar i consolidar els valors de la nostra organització. Hem de prendre'ns la formació sindical com a acció sindical pròpiament en tots els sentits.
- 326) La qualitat de l'ocupació, la salut laboral, les diversitats i la dimensió de gènere, l'aprofundiment de la negociació col·lectiva com a element cabdal de l'acció sindical, la consolidació de la nostra història i els valors propis, i l'increment de la participació dels nostres representants en el si de l'organització són la part més important dels objectius generals que ens marquem a l'hora de desenvolupar la formació sindical, i dotar els nostres representants de coneixements i d'autonomia.
- 327) Hem d'aprofundir en la comunicació interna de les organitzacions federatives i territorials amb els delegats i delegades que ens representen als centres de treball. Hem de ser l'element de transmissió de les estratègies sindicals per aconseguir una acció sindical més forta en les empreses i, així, ajudar al canvi de model socioeconòmic esmentat.

- 328) L'Escola de Formació Sindical planificarà i programarà una oferta, suficient i de qualitat, que garanteixi que qualsevol persona delegada o representant de CCOO, en qualsevol dels àmbits d'intervenció en què pugui participar, gaudeixi d'una formació bàsica que el doti d'eines de coneixement i capacitats generals per a la intervenció sindical. Aquesta oferta garantirà que en el període de quatre anys entre els períodes forts d'eleccions sindicals es planifiquin i es programin les accions que garanteixin a les noves incorporacions en les tasques de representació una primera formació bàsica que els garanteixi eines d'ús transversal.
- 329) L'escola haurà de garantir també, tot incorporant les especificitats temàtiques i sectorials que escaiguin, les formacions de quadres i d'aprofundiment temàtic que calguin per a les persones que ja hagin superat el nivell bàsic de formació.
- 330) L'oferta de formació bàsica haurà de tenir, com a primer criteri de planificació i de programació de les accions, la proximitat a la persona delegada o representant, i les accions hauran de disposar del suficient material que els permeti un coneixement general del sindicat així com les especificitats pròpies del seu àmbit de treball representatiu (materials sectorials, temàtics, informacions d'interès general, adreces d'utilitat, etc.).
- 331) Per a la formació de quadres, la major centralització de l'oferta comportarà una homogeneïtzació més gran dels col·lectius a qui s'adreça en funció de la temàtica a tractar en les diferents ofertes formatives. El Projecte Quadres (qualitat, diversitat i renovació sindical) ha suposat una bona iniciativa que cal enfortir i impulsar en el pròxim mandat, per generar noves possibilitats de formació per a les persones que són o poden ser dirigents sindicals en totes les estructures de la CONC. El curs de Direcció Sindical, principal acció desenvolupada, significa un instrument molt adequat per a la interrelació entre companys i companyes de diferents sectors i territoris de Catalunya i de promoció del coneixement del sindicat en la seva globalitat.
- 332) Tant la planificació com la programació formatives anuals hauran de ser aprovades per l'òrgan col·legiat de direcció de l'escola, on de forma paritària hi seran representades les organitzacions territorials, les federatives i la direcció confederal.
- 333) **6.7. Cultura**
- 334) Per Comissions Obreres, l'increment de la qualitat de vida de la classe treballadora que representa no només comporta la consecució d'uns nivells dignes en les relacions laborals, en l'ensenyament, en la sanitat, en l'habitatge, etc., sinó també la garantia de l'accés a la cultura i el dret de participació en la vida cultural.

- 335) En aquest sentit, l'organització d'activitats culturals és una eina de sensibilització i un valor afegit i de reforç per a l'acció sindical, i té com a finalitat prioritària la transmissió de valors propis del sindicat, com ara la solidaritat, la convivència i la democràcia, amb l'objectiu de consolidar una societat més justa, més cohesionada i més solidària.
- 336) **6.8. Seminari Salvador Seguí, CERES, Arxiu Històric i altres activitats culturals del sindicat**
- 337) El Seminari Salvador Seguí ha de continuar constituint un fòrum permanent de reflexió sobre aspectes estratègics del futur del moviment sindical i del nostre país. Un fòrum que, al mateix temps que relaciona de manera estable el sindicat amb l'univers del coneixement, a través de persones expertes de reconegut prestigi, és també una permanent vinculació amb les senyes d'identitat històrica del sindicalisme català, amb la seva especificitat i les seves importants contribucions al conjunt del moviment sindical, del qual som hereus.
- 338) La Fundació Cipriano García i l'Arxiu Històric són essencials per preservar la nostra memòria històrica i donar-la a conèixer al conjunt de la societat. L'esforç i el sacrifici i les aportacions intel·lectuals i experiències de les generacions de sindicalistes que ens han precedit, a més de merèixer el nostre reconeixement, són les senyes d'identitat que han configurat els nostres valors, les nostres pràctiques i el nostre projecte sindical.
- 339) Les activitats culturals que realitza el sindicat, especialment al voltant del Primer de Maig i de l'11 de Setembre, han de continuar sent un moment important per exterioritzar el nostre propi perfil i el valor del sindicalisme en el món actual.
- 340) El Centre de Formació d'Adults Manuel Sacristán ha d'implicar-se, a través de la seva oferta formativa, en l'increment del nivell de formació bàsica i elemental de delegats i delegades i quadres sindicals que ho necessitin per a promoure el seu desenvolupament personal i facilitar la seva participació en l'organització i millorar l'acció sindical. Vetllarà també per l'actualització de la seva oferta formativa per garantir el continu reciclatge de coneixements i competències que la societat del coneixement ens exigeix a tots i totes.
- 341) Així mateix, ha de continuar sent un instrument per donar a conèixer el sindicat a tots els treballadors i treballadores que s'apropen al centre per millorar la seva formació.
- 342) El CERES, Centre de Recerca i Estudis Sindicals, s'ha de reforçar com a àmbit confederal d'investigació i estudi, amb l'objectiu de contribuir a reforçar la capacitat de proposta del sindicat, i donar més coherència, qualitat i profunditat al conjunt d'estudis i recerques que fem les diferents organitzacions de la CS de la CONC.

- 343) **7. REFORÇAMENT DEL CARÀCTER CONFEDERAL DELS ORGANISMES DE DIRECCIÓ I DELS MECANISMES DE PARTICIPACIÓ I COOPERACIÓ ORGANITZATIVA**
- 344) **7.1. La confederalitat. CCOO de Catalunya, SINDICAT GENERAL, el sindicalisme més útil per als treballadors.** Entenem per confederalitat el conjunt de vincles que establim les diferents organitzacions que formem CCOO i que ens permeten actuar com a sindicat general en els diferents àmbits sectorials i territorials i alhora com a sindicat que conjuga les realitats específiques en aquests mateixos àmbits.
- 345) La confederalitat ha d'expressar-se en termes organitzatius i en termes d'intervenció i de pràctiques sindicals. La confederalitat ha d'expressar-se també en la permeabilització dels debats al conjunt de l'organització.
- 346) La CONC, com a sindicat de classe, volem tenir capacitat d'organitzar i representar condicions laborals molt diverses, per professió, per condicions de treball, per procedència geogràfica, per ubicació territorial... i com a sindicat nacional estem arrelats a la realitat catalana i als seus treballadors i treballadores. El reforçament de les característiques de sindicat de classe i nacional és la millor opció per a unes CCOO més fortes a Catalunya i a Espanya, i ha de ser la base de les relacions entre la Confederació de Catalunya i la d'Espanya
- 347) La CONC, com a expressió confederal de les CCOO de Catalunya, ha de tenir relacions fluides amb la Confederació Sindical de CCOO d'Espanya a partir del respecte mutu sobre la capacitat i els àmbits de decisió de cadascuna, definits al llarg de la nostra història com a sindicat.
- 348) **7.2. La intensificació dels canvis organitzatius i productius reforça la necessitat de la cooperació flexible i funcional** entre les estructures sindicals.
- 349) **7.2.1. El sindicat davant la descentralització i l'externalització productiva. Cooperació sindical en empreses vinculades pel procés productiu.**
- 350) En els centres de treball on actuen diverses empreses vinculades pel procés productiu proveïdor-client, com a subcontractes o empreses de serveis, la SSE de l'empresa principal, o la més ben organitzada, s'ha d'encarregar, per acord federatiu, d'entrar en contacte amb les de les altres per establir la coordinació que ens permeti cobrir les necessitats de funcionament sindical. La federació de l'empresa més ben organitzada sindicalment, i que mitjançant la seva SSE hagi de fer les tasques de coordinació, ha d'acordar amb la resta de federacions les condicions i l'abast d'aquest treball sindical.

- 351) En el cas de les empreses que comparteixen un mateix espai geogràfic en un centre de treball, o fins i tot en un polígon, s'han d'establir relacions de coordinació per abordar de manera mancomunada les propostes i les actuacions sindicals en matèria de prevenció de riscos, de transport col·lectiu, de serveis comuns, etc.
- 352) En el cas de les empreses vinculades pel procés productiu però que desenvolupen les tasques en centres de treball diferents, les federacions han d'establir un marc estable de relació de les organitzacions de cada una d'elles en les diferents empreses, que faciliti l'intercanvi d'informacions i opinions amb l'objecte de millorar la capacitat d'acció sindical.
- 353) **7.2.2. El sindicat en els polígons i centres de multiactivitat. Coordinació sindical interempreses.**
- 354) En determinats polígons, agrupacions geogràfiques d'empreses, centres comercials o similars, més enllà de l'acció pròpia que es desenvolupi des de la federació corresponent, per acord interfederatiu o bé federatiu-territorial hem d'establir la figura del o de la responsable sindical de l'àmbit. Les seves tasques podran ser les d'atenció i assessorament a les persones afiliades, eleccions sindicals i atenció a delegats i delegades de PIME, etc., que han d'estar explicitades en els acords que es concretin. Aquesta figura en cap cas substituirà les competències orgàniques dels àmbits comarcals i intercomarcals, o les SSE que estiguin constituïdes.
- 355) Per garantir aquesta tasca, haurà d'estar dotada de recursos humans i econòmics, aportats de forma compartida per les organitzacions que hagin assolit aquests compromisos.
- 356) **7.2.3. El sindicat i les realitats professionals. Cooperació entre estructures per intervenir en espais sindicals compartits.**
- 357) El naixement de nous sectors professionals i els canvis en els processos productius poden alterar l'actual ubicació sectorial de les diferents federacions. Per a una millor atenció sindical, les federacions han d'establir marcs de cooperació i una organització flexible.
- 358) Les SSE, en el marc de la coordinació interfederativa, han de tenir també relació amb els TRADE i els treballadors d'ETT en missió que intervenen en el seu àmbit, per defensar les millors condicions de treball i evitar que es donin realitats de subcontractació de l'activitat productiva per la via de la precarització cap a la condició de falsos autònoms.
- 359) **7.3. El sindicat en l'empresa:** L'organització en l'empresa i en el centre de treball és el punt central de relació amb l'afiliació pel que fa a l'organització, l'atenció i la participació. S'ha d'expressar de manera diferent en la gran empresa —on cal garantir l'existència de secció

sindical— i en la petita i mitjana empresa —on cal garantir l'existència, com a mínim, del responsable de CCOO.

- 360) Mesures per garantir la participació, l'organització, la vinculació i l'atenció a les persones afiliades:
- 361) Generalitzar la constitució de seccions sindicals en les empreses amb més de 25 afiliats/des.
- 362) Els òrgans de govern de les SSE seran adequats a les dimensions i les necessitats de cada cas, però com a mínim han de tenir un o una responsable sindical i un plenari d'afiliats i afiliades. El o la responsable serà elegit en el plenari d'afiliats i afiliades; estaran vinculades als seus sindicats comarcals i intercomarcals. S'organitzarà la participació de les persones afiliades en els temes d'interès sindical.
- 363) Els càrrecs de les SSE, sigui quina sigui la seva naturalesa, es renovaran almenys cada 4 anys a partir de mecanismes de participació del conjunt de l'afiliació.
- 364) A les PIME i a les empreses de més de 50 treballadors i menys de 25 afiliats o afiliades s'ha de procedir a la creació de la figura del o la responsable sindical d'empresa de CCOO, ratificada per l'afiliació de l'empresa i lligada a l'estructura dels sindicats comarcals o intercomarcals.
- 365) S'han de crear "agrupacions sindicals" de petites empreses d'un mateix sector o conveni en un determinat àmbit territorial, com un polígon o una altra realitat geogràfica reduïda, de forma que ens permeti una major organització de la nostra afiliació i la figura del o la responsable de CCOO en aquest àmbit. Aquests equips han de ser de caire federatiu o mancomunat, per acord de diferents organitzacions en un àmbit territorial.
- 366) La direcció confederal confegirà, abans de la fi de 2010, un mapa d'organització sindical en l'empresa, amb les organitzacions federatives i territorials, per conèixer la realitat organitzativa en les empreses i garantir l'atenció de CCOO al conjunt de treballadors i treballadores impulsant la creació de seccions sindicals o responsables de CCOO sectorials o mancomunats.
- 367) **7.4. L'organització federativa en el territori** són els sindicats comarcals i intercomarcals, amb les fórmules flexibles que decideixin les federacions i amb l'orientació d'enfortir l'organització federativa real en el territori. Els sindicats comarcals i intercomarcals són la peça clau en la intersecció de l'organització federativa i territorial.
- 368) L'àmbit orgànic d'organització federativa en el territori ha de coincidir amb el mapa d'organització de les unions comarcals i intercomarcals

- 369) El sindicat comarcal o intercomarcal és la clau de volta de l'organització del sindicat per a l'acció sindical en les polítiques de relacions laborals i les socioeconòmiques.
- 370) El sindicat comarcal o intercomarcal trasllada a les empreses i els centres de treball les línies de l'acció sindical laboral i socioeconòmica del conjunt de l'organització i organitza la participació de l'afiliació en la seva validació i desenvolupament.
- 371) Les federacions, en funció de la seva autonomia, es podran dotar d'àmbits organitzatius de tipus funcional per atendre les necessitats d'actuació i presència en els diferents àmbits comarcals. La flexibilitat organitzativa de les federacions ha de garantir l'esquema organitzatiu territorial general i alhora atendre les seves necessitats en els diferents territoris a partir de l'organització pròpia i/o la mancomunació dels serveis sindicals.
- 372) **7.5. Mapa organitzatiu territorial de les organitzacions de la CONC**
- 373) **7.5.1. Intercomarcals a les comarques de Barcelona.**
- 374) A les comarques de la província de Barcelona hem de continuar la construcció del mapa d'unions comarcals i intercomarcals amb criteris de racionalitat per proximitat, per facilitat de comunicacions, per similitud dels processos productius, per volums afiliatius, etc.
- 375) Les propostes per a la fusió entre comarques es desenvoluparan a partir de la participació del conjunt dels sectors ,tant en l'àmbit de les comarques concretes com de l'àmbit de Catalunya.
- 376) Les possibles fusions i unions intercomarcals resultants han de millorar el funcionament i les capacitats sindicals que tenien les unions comarcals per separat, i alhora han de mantenir la presència institucional i de capacitat d'intervenció socioeconòmica en el territori.
- 377) Això significa la constitució d'una direcció intercomarcal, d'àmbit global, amb els càrrecs habituals, més la figura del representant sindical de comarca (de la comarca on no radica la Secretaria General), la qual serà elegida entre els membres de l'òrgan executiu elegit en el congrés intercomarcal corresponent.
- 378) Les funcions del o de la representant sindical de comarca han de ser la representació institucional i la coordinació de les polítiques socials i econòmiques a la comarca.
- 379) Es proposa que en el proper període s'abordi el procés de racionalització de les organitzacions territorials de l'àmbit territorial de Barcelona. El

Consell de la CONC aprovarà, abans de la fi de 2009, si escau, l'inici dels processos de fusió que puguin haver proposat els congressos de les diferents organitzacions territorials, els quals s'hauran de cloure en un termini temporal de dos anys.

380) **7.5.2. Les intercomarcals de Girona, Lleida i Tarragona.**

381) En les intercomarcals de Girona, Lleida i Tarragona hem de reforçar la seva capacitat d'actuació i redimensionar el paper de les actuals unions comarcals. Cal anar a la constitució d'equips de responsabilitat i treball per garantir la presència institucional i d'intervenció social i econòmica en el marc específic i amb coordinació de la intercomarcal, garantir la concreció dels serveis sindicals mancomunats a la comarca i garantir el funcionament dels locals.

382) Tenint en compte la futura divisió territorial de Catalunya, i totes les actuacions que s'han fet amb l'establiment de delegacions territorials de les conselleries a les Terres de l'Ebre, a la Unió Intercomarcal de Tarragona, s'ha de continuar treballant per reforçar la Intercomarcal de les Terres de l'Ebre de CCOO.

383) **7.6. Les noves federacions sindicals de Catalunya**

384) Les importants **fusions federatives** previstes, de les federacions Minerometal·lúrgica i FITEQA en la nova Federació d'Indústria i de les federacions de Comunicació i Transport i de Serveis i Administracions Públiques en la Federació de Serveis a la Ciutadania, han de comportar millors sinergies per a l'acció sindical i també més oportunitats per a l'acció sindical al territori. En el proper període, i en el marc de les propostes que es realitzin per la CS de CCOO d'Espanya, cal abordar el mapa de col·lectius fronterers o mal ubicats i la seva proposta de reassignació.

385) **7.7. L'àrea pública, espai de cooperació sindical**

386) L'àrea pública s'ha mostrat com un espai necessari i útil de col·laboració i de cooperació sindical de les federacions que desenvolupen el seu treball sindical en els diferents serveis públics, i que tenen la regulació de les seves condicions de treball amb una norma legal comuna.

387) Aquest espai de cooperació entre les diferents federacions cal mantenir-lo per garantir tant l'impuls al procés de desenvolupament de la nova normativa de la funció pública catalana que ha de sorgir del desplegament a Catalunya de l'EBEP, com el compliment del mandat de l'Estatut d'Autonomia de definir un model de funció pública català.

388) La posada en funcionament dels nous espais de negociació (les meses generals de totes les administracions públiques catalanes i la de la Generalitat) on hem de coordinar la presència de les federacions i definir

posicions comunes, així com l'impuls a l'òrgan extrajudicial de mediació i resolució de conflictes que volem que es posi en marxa ja, justifiquen l'existència d'un àmbit estable de coordinació i la seva incardinació amb l'àrea d'Acció Sindical de la CONC.

- 389) La confluència de les federacions que col·laboren i cooperen en el si de l'àrea pública en espais d'intervenció sindical marcats per fenòmens específics, com poden ser els processos d'externalització, les fórmules de concertació en la prestació de serveis, l'especificitat del marc normatiu aplicable, l'aparició de noves demandes socials que s'han de cobrir amb nous serveis que generen nous sectors laborals, etc., justifica mantenir aquest espai de treball comú que permeti actuar de forma coordinada i coherent des de cada àmbit federatiu i que ha de garantir la participació de les federacions implicades (Ensenyament, Sanitat, FSAP i FCT).
- 390) **7.8. Reforma de la Comissió Executiva de la CONC**
- 391) Actualment hi ha dos fenòmens que raonablement s'han d'aprofundir en el futur proper i que han de ser apostes confederals. Aquests fenòmens són, d'una banda, el reforçament federatiu, i de l'altra, el territorial.
- 392) El reforçament federatiu s'ha iniciat i ha de continuar, no només amb noves fusions, que caldrà canalitzar des d'una reflexió del conjunt confederal, sinó també resolent nous i vells litigis entre col·lectius i enfortint els mecanismes de cooperació. Aquesta és una exigència que tant es deriva de les noves realitats que s'imposen en el mercat de treball com de la recerca de la màxima eficàcia en l'organització de l'activitat sindical.
- 393) El reforçament territorial és una necessitat ineludible, per ser més operatiu davant de la descentralització productiva i les mateixes interrelacions que es produeixen en les diferents fases dels processos productius i les interdependències derivades dels processos d'externalització.
- 394) Aquestes dinàmiques són positives i desitjables, i han de ser impulsades des de la CS de la CONC. La millor manera que aquest reforçament federal i territorial suposi un salt quantitatiu i qualitatiu i no una rèmora és dotar-nos dels mecanismes precisos per establir les pautes de coordinació, cooperació i direcció col·lectiva i participada que assentint una pràctica comuna i identificadora, es pertanyi al sector que es pertanyi, i s'actui en el territori en el qual s'actui.
- 395) És per tot això que ens proposem revisar l'actual estructura d'òrgans de direcció (Consell, Executiva, Secretariat) perquè siguin més eficients i alhora facilitin i potenciïn el paper de les organitzacions federatives i territorials en el govern col·lectiu del projecte confederal. Volem establir nous espais de participació i govern per a les organitzacions de la CS de la CONC, que les faci protagonistes de les decisions i promogui la

coresponsabilització, la coordinació i la cooperació. Hem de treballar perquè el conjunt dels organismes de direcció i gestió reflecteixin la diversitat real de l'organització. Tanmateix, hem de ser capaços de renovar-los i rejuvenir-los. En qualsevol cas, hem de tenir present, com a mínim, les qüestions següents: la proporcionalitat en la seva composició, l'equilibri entre homes i dones, el mecanisme de presa de decisions i de definir competències, per evitar sobreposicions entre els diferents òrgans dels quals ens dotem.

- 396) Proposem dotar-nos dels òrgans de direcció següents: **el Consell, el Comitè Confederal i la Comissió Executiva.**
- 397) **El Consell Nacional** és el màxim òrgan de direcció entre congressos i és el dipositari ple de les capacitats decisòries emanades del Congrés, i li correspon la concreció dels mandats aprovats en aquest. La seva composició ha de tendir a la paritat de gènere i per tant la part que correspon a l'elecció directa del Congrés ha de garantir la presència del mateix nombre d'homes i dones, i les persones triades per les organitzacions han de tendir a la paritat respectant en qualsevol cas com a mínim la presència equivalent al percentatge d'afiliació que representen les dones en la seva organització, llevat d'aquelles que superin el 50% d'afiliació que garantiran la paritat de la delegació. El Comitè Confederal prepararà les seves reunions, que seran convocades per la Comissió Executiva. Es reunirà com a mínim dues vegades a l'any, amb caràcter ordinari, i amb caràcter extraordinari aquelles que es convoquin seguint els procediments establerts. En la primera reunió debatrà i acordarà les grans línies d'actuació en el terreny sindical i organitzatiu pel període en qüestió. En la segona realitzarà el balanç i deixarà apuntades les línies de futur. Tanmateix coneixerà, debatrà i aprovarà els pressupostos i balanços integrats del grup de la CS de la CONC.
- 398) **El Comitè Confederal** format amb la participació dels màxims responsables de les organitzacions de rama i territori i la Comissió Executiva, és l'àmbit més propici per dur a terme els debats i la presa de decisions que garanteixin el govern comú del projecte confederal.
- 399) El Comitè Confederal es constituirà com a òrgan de direcció i coordinació confederal de la CS de la CONC. Estarà integrat pels membres de la Comissió Executiva i els secretaris i secretàries generals de les organitzacions confederades.
- 400) El Comitè Confederal serà convocat un mínim de 6 cops l'any, almenys, amb caràcter ordinari i, amb caràcter extraordinari, cada vegada que la mateixa Executiva ho estimi necessari o ho sol·liciti un terç dels membres del Comitè Confederal, i en aquest cas s'haurà de realitzar en un termini no superior a quinze dies. Per tal de garantir el seu funcionament regular, es dotarà d'un reglament intern, que serà sotmès

a la consideració del Consell en la 1a reunió que celebri després de la seva constitució.

- 401) Les funcions i competències que assumirà seran:
- 402) 1. Participar en la definició dels objectius de política sindical, en especial en allò referit a les estratègies del Diàleg Social i la Concertació Social i la negociació col·lectiva.
- 403) 2. Participar en la gestió dels recursos confederals, per a la qual cosa coneixerà els pressupostos i els balanços integrats.
- 404) 3. Participar en el disseny i la gestió de polítiques organitzatives de caràcter general.
- 405) 4. Preparar les reunions del Consell i vetllar pel desenvolupament i l'aplicació dels seus acords i resolucions.
- 406) 5. Realitzar el seguiment de les activitats de la Comissió Executiva.
- 407) 6. Totes les matèries que li puguin ser atribuïdes reglamentàriament pel Consell o atribuïdes, així com les altres que, per raons de necessitat, siguin proposades pel mateix Comitè Confederal, la Comissió Executiva o un terç dels seus integrants, tot això sense menysteniment de les competències que estatutàriament corresponguin al Consell.
- 408) 7. Aprovar, si escau, la proposta de Secretariat o Comissió Permanent que pugui elevar la Comissió Executiva.
- 409) **La Comissió Executiva** assumirà la gestió ordinària del sindicat, compartint-la amb el Comitè Confederal, en el qual s'integrarà la direcció de la política sindical. És per això que la Comissió Executiva s'estructurarà per àrees, secretaries i departaments, per dur a terme les seves funcions de gestió i coordinació, i podrà dotar-se d'un Secretariat o una Comissió Permanent si esdevé necessari per a l'exercici més àgil i eficient de les seves responsabilitats. La Comissió Executiva elegida ha d'assolir la mateixa proporció d'homes i dones en la seva composició final, i és per això que la llista o llistes que es presentin hauran de respectar en la seva composició aquest objectiu. El nombre definitiu de persones integrants de la Comissió Executiva es determinarà en el mateix Congrés, amb l'orientació de permetre-li un funcionament àgil i eficient i la seva plena integració en el Comitè Confederal, on seran presents les organitzacions que integren la CS de la CONC. Serà elegida en el mateix Congrés amb criteris de proporcionalitat.
- 410) **8. UNA GESTIÓ DELS RECURSOS ORIENTADA A L'AFILIACIÓ, L'EFICIÈNCIA I LA TRANSPARÈNCIA**

- 411) 8.1. **La gestió dels recursos** es farà amb els principis de l'equilibri pressupostari, l'austeritat en l'aplicació, el respecte a la legalitat, el rendiment de comptes i l'auditoria externa.
- 412) Les principals despeses de la nostra activitat sindical han d'estar suportades en els ingressos de les quotes, i això és una tendència que volem consolidar i incrementar. Amb tot, l'increment dels ingressos per quota ha d'anar al creixement de les activitats sindicals d'organització, d'atenció i de participació de l'afiliació, evitant les tendències al creixement no justificat de les estructures sindicals.
- 413) 8.2. La nostra independència serà sòlida a partir de **la suficiència econòmica**, l'eficiència i la utilitat de la nostra organització i de la capacitat de combinar de forma dialèctica la capacitat de proposta, la negociació i la de mobilització laboral i social. Haurem de ser capaços de valorar quines activitats subvencionades relacionades amb les prestacions de les administracions públiques haurem de desenvolupar i quines no haurem de fer-ho.
- 414) Mantenim l'exigència als poders públics de regulació de la **transparència dels comptes** de les organitzacions que reben recursos públics, com una forma de reforçar la independència i allunyar qualsevol intent de clientelisme que es vulgui instal·lar en les relacions econòmiques entre els poders públics i la societat civil.
- 415) Anualment es presentaran els comptes auditats i el tancament comptable del Grup CS de la CONC, amb l'anàlisi sindical corresponent dels orígens i destins dels recursos integrats, així com dels corresponents a les diferents organitzacions confederades i dels ens vinculats, al Consell de la CONC. S'establiran uns indicadors de seguiment pressupostari que permetin conèixer l'evolució dels ingressos i la despesa en determinats aspectes i el grau de desviació sobre els estàndards o mitjanes i presentar les propostes de correcció que escaigui.
- 416) La CONC, en el marc dels acords existents amb la CS de CCOO d'Espanya, procedirà a l'encàrrec de l'auditoria externa tant dels comptes de la CS de la CONC de manera anual, com de les diferents organitzacions confederades de manera triennal o quadriennal. Del resultat de les auditories de comptes es rendirà compte a l'òrgan de direcció de l'organització corresponent i s'aprovaran les mesures pertinents per abordar les recomanacions o els defectes que s'hagin posat en evidència.
- 417) Els comptes integrats de la CS de la CONC, un cop auditats i aprovats pel Consell, es presentaran per al seu dipòsit de manera voluntària, mentre no s'estableixi la regulació legal de la transparència de comptes que reclamem, en la Sindicatura de Comptes de Catalunya.

- 418) **8.3. Mancomunar esforços per optimitzar l'eficiència dels recursos:** gestió eficient, transparent i responsable socialment.
- 419) Hem d'impulsar la cooperació i la col·laboració entre estructures, no com a fruit de les debilitats, sinó de l'acord per fer més eficient l'activitat sindical i disposar d'una major utilitat dels recursos humans i econòmics per organitzar i atendre l'afiliació. Les mesures a prendre s'han de reflectir en acords de mancomunació.
- 420) És necessari establir un quadre bàsic universal de drets de les persones afiliades a rebre atenció sindical, amb independència del territori de Catalunya en què treballin o resideixen, de la rama de activitat o de la dimensió de les seves empreses.
- 421) L'assessorament sindical, en el marc de l'empresa i en els locals sindicals, és un dret universal per a tots els afiliats i afiliades al sindicat, i per tant s'haurà de prestar en condicions de qualitat i d'homogeneïtat, i alhora amb una utilització racional dels recursos, per incrementar la presència i l'atenció sindical en l'empresa.
- 422) En el marc de l'empresa, les federacions l'han de garantir de manera directa a través de la SSE, del sindicat comarcal o dels equips d'implantació sindical, tant els federatius com els mancomunats en el marc de les unions.
- 423) Com a criteri general, l'assessorament sindical primari, en els locals, s'ha de prestar de manera mancomunada a tot Catalunya a partir de la creació del mapa consensuat d'assessorament, que reculli la realitat contrastada, i estarà basat en els criteris següents:
- 424) -Qualitat i qualificació de l'assessorament
-Servei suficient
-Sostenibilitat
-Universalitat
-Massa crítica suficient
-Economia de recursos
- 425) Les unions de sindicats comarcals i intercomarcals han de ser les responsables de coordinar la mancomunitat de l'assessorament en els seus àmbits, atenent les necessitats de tipus genèric i les especialitzades de sector. En aquest darrer cas, i especialment pel que fa a les matèries recollides en els convenis col·lectius, es farà a partir dels criteris de la federació responsable.
- 426) Es garantirà que en els punts d'assessorament es disposi del material informàtic i el programari corresponent, que permeti als sindicats comarcals i intercomarcals realitzar un seguiment de les consultes i el seu tractament per a l'acció sindical.

- 427) Com a criteri general, hem de tendir a convertir en afiliats i afiliades les persones que vénen a assessorar-se: gratuïtat de la consulta a canvi d'afiliació.
- 428) Pel que fa a les eleccions sindicals, en el conjunt de la CONC i a partir del mapa real de responsabilitats i necessitats acordades, i sempre que amb criteris d'eficàcia, eficiència, optimització de recursos i cooperació entre organitzacions sigui necessari, les eleccions sindicals es mancomunaran en el conjunt de sectors i territoris, tant en la seva realització com en l'atenció de delegats i delegades.
- 429) El mapa de responsabilitats es decidirà cada dos anys en la CE de la CONC, coincidint amb les necessitats de cada moment i atenent als períodes de vall i els de concentració.
- 430) Aquestes necessitats seran avaluades periòdicament en funció dels resultats obtinguts i la situació organitzativa real de les federacions i unions comarcals per la Comissió Executiva de la CONC per tal d'implementar les mesures correctores que consideri necessàries.
- 431) En funció de les diferents realitats afiliatives i de recursos, les federacions en els territoris, tinguin o no sindicat constituït, es podran dotar de formes de mancomunitat per atendre totes les necessitats d'activitat sindical, i ho han de fer de manera acordada amb la unió comarcal o intercomarcal corresponent.
- 432) La diversitat de la realitat federativa i territorial, expressió, també, en part, de la nostra desigual implantació en els diferents sectors del món del treball i dels desequilibris territorials del nostre país, ens ha obligat i ens obligarà en el futur a practicar el que hem anomenat la "mobilitat de quadres sindicals". La pràctica d'aquesta mobilitat és, també, una conseqüència del nostre caràcter de sindicat confederal i és un valor afegit del nostre sindicat, i dels companys i companyes que ho accepten, i concreten la seva dedicació sindical en organitzacions diferents de les que els correspondrien segons el seu enquadrament professional i/o territorial. Cal tractar aquesta qüestió amb un protocol de procediments i de normes, incloses les modificacions estatutàries necessàries, per estimular aquesta mobilitat dels quadres sindicals.
- 433) **8.4. Mancomunar esforços per optimitzar l'eficiència de la gestió, la transparència i la responsabilitat social**
- 434) Donar un nou impuls als serveis compartits (informàtics, comptables, serveis interns, subministraments, formació...) per tal de millorar l'eficiència de l'actual gestió i generar un estalvi dels recursos sindicals que ara es destinen a tasques d'intendència.
- 435) La mancomunació d'aquests serveis només es pot fer des de la garantia de la participació directa de les organitzacions en la direcció col·lectiva

dels organismes corresponents de cada àmbit. A tal fi, en els òrgans col·legiats de direcció corresponents de cada servei es garantirà la presència paritària de les organitzacions federatives i territorials.

436) **8.5. Gestió de polítiques actives i formació professional**

437) La importància dels fons econòmics que s'hi dediquen i dels recursos sindicals que s'hi esmercen, així com els riscos econòmics i d'imatge que assumim, han comportat l'aprovació d'un seguit de pautes d'actuació, que han estat validades per la Comissió Executiva i el Consell, i que comporten la gestió centralitzada de les justificacions de les subvencions, la centralització de tota la informació relacionada amb els fons i les subvencions atorgats, l'establiment de criteris centralitzats per a l'homologació d'entitats col·laboradores i el coneixement dels contractes amb elles establerts, la dotació de provisions de fons per fer front, si escau, a les diferències que puguin produir-se entre les certificacions de despesa i les liquidacions definitives.

438) Els instruments que han de desenvolupar aquestes tasques han de ser el màxim d'eficients, i els seus òrgans de direcció col·legiats han de comptar amb presència de les organitzacions confederades. Anualment han d'emetre un informe de seguiment que permeti al conjunt de l'organització conèixer l'estat de situació en relació amb la gestió de fons externs.

439) **8.6. La direcció confederal dels instruments**

440) Els diferents instruments de la CONC han de tenir com a objectiu fonamental donar un millor servei a la nostra afiliació a partir de l'atenció directa i del desenvolupament de polítiques sindicals.

441) El seu govern sindical ha de fer-se amb la participació de les diferents organitzacions que configurem la CONC. Amb aquesta finalitat, els òrgans de direcció col·legiada dels diferents ens tindran un representació paritària d'unions territorials, federacions de Catalunya i de la direcció confederal aprovada per la Comissió Executiva. Els òrgans col·legiats tindran entre d'altres funcions, sense obviar les que siguin preceptives de forma legal, l'aprovació de les línies estratègiques i els plans de treball, l'avaluació de resultats en base als objectius establerts i vetllarà per l'equilibri econòmic de l'ens corresponent.

442) El govern tècnic ha de fer-se en condicions d'eficiència perquè puguin ser útils i sostenibles per a les organitzacions i per al conjunt de l'afiliació.

443) **8.7. Alguns reptes per al Gabinet Tècnic i Jurídic**

444) Ens proposem establir una xarxa concertada per tractar temes de matèries civils i penals que tinguin a veure amb noves especialitzacions demandades des del món del treball, com poden ser la violència de

gènere, l'assetjament, l'impacte civil d'actuacions determinades en les relacions laborals, etc.

- 445) Cal garantir l'atenció del GTJ a l'afiliació dels sectors públics en condicions equivalents a la resta de l'afiliació, en termes de qualitat i d'atenció territorial.