



2017 2018 2019 2020

BALANÇ

**3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE
SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA
22 i 23 d'ABRIL de 2021**



**LA FORÇA
DELS SERVEIS**



serveis



BALANÇ

1. Introducció a l'informe	3
2. Àrea d'Organització	5
2.1 Organització	5
2.2 DESENVOLUPAMENT ORGANITZATIU	7
2.3 ELECCIONS SINDICALS	10
2.4 L'AFILIACIÓ	17
2.5 FORMACIÓ	18
3. Àrea d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva	30
3.1 ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	
3.2 DONES I IGUALTAT	34
3.3 INSPECCIÓ I MEDIACIÓ	37
4. Àrea de Recursos	40
5. Àrea de Comunicació	42
6. Sindicats intercomarcals	
6.1. Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf (BLLAPAG)..	48
6.2. Comarques gironines	50
6.3. Terres de Lleida	56
6.4. Tarragona	61
6.5. Vallès Occidental - Catalunya Central	70
6.6. Vallès Oriental - Maresme - Osona	76
7. Agrupacions i sectorials	
7.1. Sector Financer	86
7.2. Serveis Tècnics	88
7.3. Sectorial del Comerç	90
7.4. Sectorial d'Hostaleria	93

BALANÇ

3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA - 22 i 23 d'ABRIL de 2021

1. Introducció a l'informe

Una organització en l'epicentre de la transformació del món del treball

Fidel fins a l'últim minut amb la dinàmica del mandat, l'entrada d'aquest informe balanç al 3r Congrés de la Federació de Serveis de Catalunya es refà (de nou), pel pes de l'actualitat. Tots els mitjans de comunicació inclouen avui l'anunci dels ajustos laborals, d'enorme magnitud, que afrontarà el sector financer aquest any, que es xifren en més de 15.000 llocs de treball. Tant si són marques de caràcter global (BBVA, Santander) o estatal (Ibercaja, Caixabank, Bankia, Unicaja, Banc Sabadell). Un pas més a la progressiva jivarització del sector des del 2008, i amb tota la pinta de port d'arribada, en termes d'ocupació de la gran disrupció digital en el mateix. En la línia del sector financer, en els mesos previs, molt vinculat a l'acceleració dels canvis que ha provocat la situació de pandèmia, i també vinculats a l'adaptació de canals digitals, el sector del comerç també ha anat anunciant mesures de gran impacte (Douglas, el Corte Inglés. H&M; Inditex, en el seu moment Grup DIA) i que anuncien un escenari de gran complexitat per a l'ocupació en el sector. I només amb esmentar la situació de l'hostaleria i la restauració, al límit de la seva capacitat de resistència en una parada d'activitat gairebé total i gran incertesa sobre la reactivació de l'activitat, quan aquesta es produeixi. El repte és monumental i hem d'estar fermes en la defensa de les propostes col·lectives que adoptem, amb visió federal, de solidaritat, d'estar allà on es requereixi en defensa de les nostres posicions. Hem d'influir perquè es doni una transició justa del model productiu, en què l'economia compleixi amb la seva funció social i sigui mitjà de vida de les persones treballadores, també en aquestes reconversions del model.

Un mandat que no li han faltat emocions. Començant en 2017 amb tota la voràgine de la situació política a Catalunya, i finalitzant amb una pandèmia sanitària d'efectes devastadors, molts dels quals encara no s'han fet visibles. En tots els contextos i circumstàncies CCOO ha mantingut la seva posició d'independència política i de servei a la classe treballadors, els interessos representa i defensa.

Un temps que ens ha exigit el millor, i les persones que formen part de CCOO, en tots els nivells, des dels delegats i delegades de personal, comitès, seccions sindicals i l'estructura federal i confederal ho han ofert. En la visió general d'aquest temps, i com a titular, hem complert amb els objectius de negociació col·lectiva proposats, garantint la cobertura a la població treballadora, sense perdre àmbits sectorials o subsectorials i



hem aconseguit avançar en l'aplicació del salari mínim de 14.000 a conveni. Organitzativament, hem continuat sent la principal referència electoral de tots els sectors que organitzem, amb excepció de l'hostaleria (i ben a prop ens hem quedat d'aconseguir-ho igualment), i hem tingut un creixement afiliatiu sostingut, i molt valorable tenint en compte les circumstàncies, d'un 5 % (sumant 1.845 afiliats i afiliades més).

Cal citar separatament i reconèixer en aquesta part l'extraordinari esforç que tot l'actiu sindical va posar al servei de la resposta als primer temps de la pandèmia, en la qual el 60 % de les empreses afectades (i encara avui és així) pertanyien al nostre perímetre organitzatiu. Des de les nostres representacions en les empreses i l'estructura federal, coordinades amb la Federació estatal de Serveis i les vies de contacte telemàtic i digital implantades per la CONC, vam tenir més de 1.200 intervencions que van donar resposta individual o col·lectiva a més de 190.000 persones. En un context d'enorme complexitat, por i incertesa, CCOO va ser una via que va oferir una resposta, la qual tenia, de manera altruista, a la ciutadania, i la manera en la qual totes les persones que formen part del sindicat es van bolcar és un motiu d'orgull.

Ha estat un temps també en què no han faltat èxits, fins estructurals, conquesta de nous drets, fruit de l'acció del sindicat. Som sindicalistes i tenim tendència a veure més el que queda per aconseguir (aquesta derogació de la reforma laboral que surt viva del mandat) que el que s'ha aconseguit i ens costa valorar en excés els nostres propis èxits, i no són pocs a nivell general: El control de jornada, la desconnexió digital, l'aprofundiment en les mesures d'igualtat, per fi retributiva, corresponsabilitat i conciliació; la regulació legal del teletreball, els successius acords de protecció de rendes que han suposat els ERTOS, la Llei de participació institucional o l'acordar nacional de bases per a la Reactivació econòmica amb protecció social. El sindicat com a resposta a problemes concrets i agent vertebrador de l'interès general, com a contrast del paralitzant tacticisme i polarització política.

El que segueix a aquesta introducció és el detall d'un treball ingent de totes les estructures federals, territorials i sectorials; un cúmul d'activitats que atenen les petites o grans qüestions, doncs bé sabem que des d'allò petit també sorgeix legitimitat per a les grans transformacions.

Gràcies a totes i tots els que heu format part d'aquesta història, als quals es baixen aquí per finalitzar la seva vida laboral, canviar les seves circumstàncies personals o laborals, va ser una satisfacció fer el camí junts. Als que continuïn amb papers a l'empresa o les estructures del sindicat, siguin quines siguin, punt i seguit, esperem trobar-nos i reconèixer-nos en el projecte col·lectiu que surti del present 3r Congrés.

2. Àrea d'Organització

2.1 introducció organització

Finalitzat el 2n Congrés de la Federació de Serveis al mes de març de l'any 2017, ningú imaginava que haguéssim de fer front un pla d'acció completament diferent per culpa de la COVID-19 al que van aprovar al nostre congrés.

Es van fitxar l'objectiu d'assolir els 40.000 afiliats i afiliades aquest mandat. No ho hem aconseguit, però hem ajudat, assessorat i atès als moments més difícils d'aquesta pandèmia a tots i cadascú dels nostres afiliats i afiliades. Hem adaptat les quotes a les seves necessitats per responsabilitat i compromís amb la nostra afiliació i malgrat tot hem crescut en nombre d'afiliats per sobre dels 38.000 afiliats i afiliades, més de 1.000 afiliats i afiliades més, respecte al començament del mandat anterior.

Amb matèria electoral, teníem un objectiu clar aquest mandat: incrementar la nostra representativitat aquests sectors on estem organitzats i continuar creixent a les grans empreses sense representació.

La pandèmia ens ha obligat a fer un treball de seguiment constant amb aquests processos pendents de renovar durant aquests últims divuit mesos i ens ha situat a un període de concentració i renovació de processos electorals avui dia molt complicat, ja sigui per les constants restriccions que implica el tancament dels centres i la posterior paralització dels processos, sinó també per totes les mesures preventives que dificulten la tasca dels companys i companyes que es dediquen a les eleccions sindicals. Menció especial per tots ells. Fer eleccions sindicals amb aquestes condicions té un enorme valor que posa de manifest el grau de compromís dels companys i companyes amb la nostra organització.

El nostre pla de desenvolupament sindical previst aquelles empreses amb possibilitats reals de creixement sindicals i representatiu, s'ha vist interromput per la maleïda pandèmia. Malgrat això hem continuat organitzant i reforçant la tasca amb les seccions sindicals, ajudant-los adaptar els seus plans de treball d'una situació de completa normalitat amb objectius clars i quantificables a una situació on cadascuna d'elles han hagut d'orientar el seu pla de treball a la situació de la seva activitat a l'empresa. Per un costat teníem els companys d'hostaleria els quals han sofert una paràlisi absoluta de la seva activitat durant gairebé un any, a un sector com supermercats on s'ha vist incrementada l'activitat sindicals durant aquesta pandèmia.

La formació sindical ha sigut per porta a terme tota l'activitat que hem vist abans. Una formació sindical planificada des del començament del mandat de manera presencial, propera i podrien dir que personalitzada atenent a les necessitats dels delegats i delegades. Sense perdre ni un minut, des de la secretaria de formació sindical es va



adaptar la formació a un format íntegrament telemàtic per continuar donant formació, que ha sigut fonamental per poder donar cobertura en plena crisi als companys i companyes als centres de treball. Hem hagut de sortejar també un problema amb el qual no contàvem: la bretxa digital. Per això s'hagut d'adaptar un format mixt de formació i anar introduint plans de formació orientats a interacció de les noves plataformes de comunicació pels delegats i delegades amb més dificultats amb les noves tecnologies.

En definitiva, hem d'estar orgullosos de la feina feta amb unes condicions completament adverses i hem tornat a demostrar la nostra força, la força dels Serveis, adaptant-nos aquesta nova situació amb eficàcia i rapidesa per fer el que millor sabem fer, posar-nos al servei dels nostres afiliats i afiliades quan més ho han necessitat i això ha sigut possible gràcies al treball de totes les persones que formen part d'aquesta organització.

2.2 Desenvolupament Organitzatiu

Ara fa set anys les antigues federacions de Comfia i Fecoht es fusionaren donant lloc a l'actual Federació de Serveis de CCOO de Catalunya. I la valoració que fem d'aquesta és àmpliament positiva ja que ens ha permès millorar la nostra representativitat alhora que hem augmentat l'afiliació, i ho hem aconseguit a més reduint els recursos i els esforços organitzatius que hem utilitzat a tal efecte.

Però alhora la fusió també va suposar un gran repte organitzatiu per a la nova federació, ja que es fusionaren dos organitzacions amb dinàmiques de treball, gestió i vertebració pròpies molt interioritzades pel conjunt de les persones que treballaven sindicalment en el si de cadascuna d'elles. I no ens referim només a les persones que feien la seva activitat sindical en l'estructura federal de cadascuna si no també al conjunt de delegats i delegades que tenien alguna dedicació sindical en el si dels comitès d'empresa, les seccions sindicals, els òrgans de direcció del sindicat, etc. I ser capaços de cohesionar l'equip, de millorar les formes i les dinàmiques de treball, agafar el millor de cada model organitzatiu així com desenvolupar-ho per augmentar la nostra capacitat d'organitzar a la nostra gent dotant-nos d'una eina cada cop més eficient i útil per tal de representar-la de la millor forma possible ha estat el gran repte d'aquest mandat i, com no pot ser d'una altra manera, l'objectiu principal de la Secretaria de Desenvolupament Organitzatiu.

I per tal d'aconseguir-ho hem centrat els nostres esforços en quatre línees prioritàries de treball:

- L'articulació i vertebració del sindicat en l'empresa en l'àmbit més ampli possible, tractant de donar la cobertura més àmplia possible per tal d'evitar que s'atomitzin els espais d'organització dels treballadors i treballadores afeblint les respostes a les problemàtiques concretes alhora que tractant d'articular respostes vàlides pel número de persones més ampli possible. En aquest sentit hem prioritzat les Seccions Sindicals d'àmbit de Catalunya per sobre de les provincials o de centre de treball, ja que entenem que quant més ampli sigui l'àmbit més capacitat de resposta te davant de cada eventual situació o conflicte, menys costos és abordar-lo, més persones poden participar i decidir sobre l'estratègia a seguir i, alhora, la solució pot tenir un impacte i beneficiar a molta més gent. En aquest sentit, en el mandat hem sigut capaços de reduir molt significativament el número de seccions sindicals d'àmbit inferior al conjunt de Catalunya, quedant només una empresa on coexisteixen diverses seccions sindicals.
- Augmentar i millorar la comunicació, la coordinació i la cooperació entre les seccions sindicals, les agrupacions i coordinadores sectorials, els sindicats intercomarcals i el propi equip federal per tal de generar una dinàmica de treball compartit en el que tothom tingui una visió federal de conjunt que ens permeti i faciliti assolir fites que en cas d'actuar sense una estratègia comuna i compartida seriem incapaços d'abordar.



- Tractar d'organitzar, vertebrar i vehicular el conjunt de les propostes, necessitats, prioritats, estratègies, plantejaments i recursos de les diferents representacions unitàries al voltant de la secció sindical. És a dir, que el debat de les problemàtiques i propostes així com la gestió de les prioritats i els recursos es duguin a terme en el si de la secció sindical, l'àmbit sindical organitzat dels treballadors i treballadores, per tal de ser capaços de donar respostes col·lectives útils al conjunt de la plantilla alhora que evitant l'atomització de les propostes, negociacions, etc. en àmbits molt menors que limiten la capacitat d'organitzar-se del conjunt, minven la capacitat de resposta i la intensitat de la mateixa i alhora augmenten els costos i les dificultats per abordar les problemàtiques concretes.
- I, per últim, planificar, organitzar, dinamitzar i sistematitzar les tasques, les necessitats, les prioritats i els recursos de les seccions sindicals per tal de determinar espais de responsabilitats individuals, tasques concretes de cadascú, recursos disponibles, etc. En aquest sentit ha estat molt útil la utilització dels plans de treball, eina que ens ha permès la definició de les prioritats, la planificació de com encarar-les així com els recursos disponibles per tal d'abordar-les. A més, els plans de treball ens han permès avaluar i valorar el grau d'assoliment dels objectius definits en inici alhora que ha facilitat modificar dinàmiques que no estaven tenint els resultats esperats.
- Per abordar les línies bàsiques anteriorment citades es va donar prioritat a la formació sindical, a les reunions amb els delegats i delegades de les representacions unitàries dels àmbits a vertebrar i dinamitzar o amb les estructures de les seccions sindicals en cas que aquestes ja estiguessin constituïdes. La finalitat d'aquestes trobades, ja fossin formatives o organitzatives, era traslladar al conjunt de la representació els valors i la forma d'organitzar-se de les CCOO així com la seva utilitat i eficiència, per tal de que coneixessin de primera mà el perquè de fer-ho així, ens traslladessin tots els dubtes que els hi poguessin sorgir i entre tots i totes ser capaços de dissenyar la millor forma de vertebrar el sindicat a l'empresa. Cal dir que en gairebé la totalitat dels casos la valoració d'aquestes trobades va ser molt positiva i, en conseqüència, en la gran majoria es va acabar constituint la secció sindical, si no existia, o es van adaptar les formes de treballar per ser capaços de ser més útils en la nostra acció sindical diària.
- Pel que fa referència a la constitució i renovació de seccions sindicals es van prioritzar aquells àmbits en els que existís la massa crítica suficient, aquesta estigues mínimament organitzada i es tingués una certa dinàmica de treball per aconseguir així una estructuració el més estable i consolidada possible en el menor temps.
- Durant el mandat, i respecte al processos e constitució i renovació de seccions sindicals, s'han viscut 3 moments clarament diferenciats:
- Un primer que podríem definir com a "normal" que aniria des de l'inici del mandat fins desembre de l'any 2019 en el que l'activitat de constitució i renovació de seccions sindicals es va desenvolupar amb total normalitat.
- Un segon que es correspon amb l'any 2020 en el que es va paraitzar totalment

qualsevol activitat relacionada amb la constitució i renovació de seccions sindicals, com a conseqüència de les limitacions i restriccions derivades de la pandèmia de la covid-19.

- I un últim període, molt més breu, des de gener del 2021 fins a l'actualitat, en el que aprofitant el procés congressual s'han reactivat les renovacions i constitucions de seccions sindicals. No obstant, aquests processos no s'han realitzat seguint el procediment habitual en el que les reunions del conjunt de l'afiliació de l'àmbit són la pedra angular per definir les estratègies i prioritats alhora que determinem quines són les persones situem al capdavant per abordar-les.

Durant els últims quatre anys, en l'àmbit de Catalunya s'han constituït les següents seccions sindicals:

Any 2017

- Applus
- Asepeyo
- Fragadís
- Datem Group
- Duna Tècnics
- Saint Gobain
- Serhs Food

Any 2018

- Servinform
- Areas
- Asgeca

- Digitex Comdata
- Emergia Contact Center
- ISS Soluciones de Càtering
- Miquel Alimentació
- Segurcaixa-Adeslas
- Selbytel Group
- Serunion
- Sittel Ibérica
- Sodexo
- Sogeti España

- Teleperformance España
- Vidacaixa

2019

- Grupo Carrefour
- Grupo Día

2021

- Autogrill
- Mercadona
- Technip Ibérica
- Wurth



2.3 ELECCIONS SINDICALS

1.- 2021 AVANTSALA PER A LA TRANSFORMACIÓ

"... Els pobles viuen sobretot de les seves esperances. Les seves revolucions tenen per objecte substituir amb esperances noves, les antigues que van perdre la força ..."
GUSTAVE LE BON

I és precisament aquesta esperança, a l'abric i a la protecció d'una responsabilitat Universal, la qual ens ha de mantenir en conseqüència, més actius i desperts que mai; la natura, en un acte d'absoluta i irrefutable intel·ligència, de manera inesperada i sorprenent, ha capgirat les normes de la nostra imperfecta realitat, sumint-nos en un estat d'escassetat i carestia, de recel continu davant el desconegut, davant del que ens resulta difícil de predir, oferint-nos l'oportunitat d'entendre que una altra manera de fer i de gestionar és possible; de crear des de zero i des de la corresponsabilitat, regles diferents per a començar de nou, per tal de transformar una realitat fins ara, lesiva, desigualtaria, insolidària; sense oblidar quant de vulnerable té la nostra existència i recordant-nos que la mortalitat és virtut humana i que l'important és sobreviure avui i amb això, l'esperança de tenir un demà.

L'estat d'absoluta normalitat, d'ahir, ja no tornarà a ser, perquè hi haurà germinat, si som intel·ligents, en un avui transformat, per la severitat de la seva manifestació, marcant un abans i un després en les nostres vides; adonant-nos que sota de tota gran crisi subjau un període de prova, d'adaptació, de creixement i d'aprenentatge, perquè és just davant allò que se'ns s'ensorra de manera precipitada, quan treuen el cap, manifestant-se davant nostre, una infinitat de possibilitats, de creativitat i de reinvençió; perquè necessitem tornar a creure i tenir la predisposició per seguir avançant en un món ambigu, mudable i vacil·lant, a què només li reclamem evidències i seguretat, perquè el que ens inspira por o temor ho gestionem sota un control que ens fa romandre immòbils i insegurs, quan la seva veritable essència és la d'actuar com a ressort, ser l'impulsor definitiu per arriscar, per fer-nos avançar, per convèncer-nos i creure, que millorar és possible i que seran aquestes millores les que ens portin canvis i amb ells aquesta transformació, tan necessària.

És davant els obstacles i les dificultats en on hem de mostrar les nostres fortaleses i la nostra valentia, perquè som possibilitadors de canvis, creadors del que presumim concebible, amb nous prismes i objectius en la nostra realitat, mantenint avui més que mai, el nostre enfocament en la humanitat i en la seva aptitud innata per transformar aquest Univers que ens acull incondicionalment.

I les eleccions sindicals també tracten de canvis i transformacions, dels processos interns i complexos pels quals passen els treballadors i les treballadores que es mostren temorosos i desconfiats a poder donar un pas davant d'una incògnita encara per desvetllar, davant de possibles accions antisindicals, davant la possible pèrdua dels seus llocs de treball que resulten ser l'únic suport familiar i és amb el nostre

assessorament, el nostre suport i acompanyament, amb la nostra experiència, que els convidem a posar-se en acció, a sortir de seva inactivitat, deixant de banda la impassibilitat i inacció, per començar a albirar noves opcions i oportunitats, fent-los entendre que res no canvia, si tot roman igual.

La nostra activitat electoral està basada i es conforma sota els pilars de la creença i la convicció; és confiar en que, el que se'ns presenti resultarà reeixit, fruit i conseqüència d'un excepcional treball, amb la confiança tant entesa com un estat d'ànim optimista en que alguna cosa bona resulti i sobrevingui, com una necessitat ontològica d'allò que ens mou i marca una direcció, com des del viatge que s'inicia amb la seva acció, posant en marxa cada procés electoral, cada cerca de candidatura, per despertar consciències letargia, medrosas i pesaroses i donar pas a descobrir una altra consciència, única, des de la qual parar-se a considerar que una realitat laboral diferent pot projectar-se.

I és en aquest observar, que mirant enrere, ens adonem que no han estat pocs els camins recorreguts, fins arribar aquí, ni pocs els obstacles amb què ens hem trobat, corbes sinuoses, rectes vertiginoses i cims, només en aparença, inabastables.

En aquesta etapa, des de l'últim Congrés, celebrat el 2017, hem passat per un exigent i gràvid període de concentració; per rectilinis períodes vall en 2018 i 2019; per una sorprenent i deplorable pandèmia a nivell mundial en 2020 i aquest 2021, esperant sigui l'avantsala d'un temps per a l'esperança i la recuperació. Cadascun dels 4 anys d'aquest periple, han resultat ser un viatge incert, interessant i diferent, tots amb un mateix nexa en comú, amb un mateix objectiu: el de seguir creixent per sobre del nostre diferencial enfront del competidor directe, per a més de legitimar-nos davant la contrapart, dotar-nos de presència i força en els diferents sectors als quals representem i oferir-nos la possibilitat d'intentar obtenir bons acords en les condicions laborals en cadascun dels centres de treball on hem aconseguit tenir presència.

És la força de la representació sindical, l'aval dels treballadors i les treballadores, on rau la nostra legitimitat per continuar sent la primera força sindical, ratificar el nostre treball i continuar donant suport a les nostres propostes.

Són les eleccions les que ens serveixen per renovar el nostre actiu, per renovar les nostres seccions sindicals, per créixer en afiliació, per organitzar els treballadors i les treballadores al voltant d'un projecte sindical comú, que és en definitiva, el de totes i tots.

I més enllà dels números, darrere dels quals es troba l'extraordinari treball dels companys i companyes que conformen el nostre gran equip electoral i la suma de tot un excel·lent treball federatiu en els seus diferents rols i competències, que els resultats aconseguits ens han de servir a més de per organitzar el sindicat a les empreses, per reforçar les estructures sectorials i territorials, per fer possible els nostres objectius en l'acció col·lectiva, per a ser majoritaris en les meses de negociació i presentar a la nostra organització com el que és i representa, la millor aposta i alternativa possible del sindicalisme de classe.



Per millorar el nostre actiu sindical, no només hem de renovar les eleccions allà on ja tenim RLT, sinó que hem d'anar ampliant espais de representació en aquells sectors nous i emergents, i intentar estar presents en on encara tinguem alguna possibilitat de créixer, amb l'esperança, com apuntava VACLAF, "no entesa com la convicció que les coses sortiran bé, sinó com la certesa que tot el que fem té sentit, fins i tot sense importar com sigui el seu resultat final"

2.- DADES ELECTORALS

2.1 CÒMPUT DINÀMIC 2017- 2021

1.- ACTAS.- Disminueix el nombre d'actes gestionades en 348; en 2021 (2687) el 2017 (3035).

2.- DELEGATS CCOO.- Decreix 1 0,30% el nombre de delegats; en 2021 (4758 / 43.19%), 217 menys que el 2017 (5002 / 43.49%).

3.- DELEGATS UGT.- Decreix 1 1.88% el nombre de delegats = 374 delegats menys; en 2021 (4111 / 37.11%), el 2017 (4485 / 38.99%).

La UGT a 2021 decreix 1.58% respecte de CCOO.

4.- DELEGATS FETICO.- Augmenta un 1,45% = 142 delegats més; en 2021 (630 / 5.69%), el 2017 (488 / 4.24%)

5.- DELEGATS FASGA.- Decreix en 1 delegat (119 / 1.07%) el 2021, respecte a l'2017 (120 / 1.04%).

6.- DELEGATS ALTRES.- Augmenten un 0,29% = 33 delegats; en 2021 (1434 / 12.94%); en 2017 (1407 / 12.33%)

7.- DIFERENCIAL DE CCOO RESPECTE DE LA UGT.-

El diferencial de CCOO respecte de la UGT és de 6.08%, (el 2017 = 4,5%) el que representen 674 delegats més en còmput dinàmic a 2021, un creixement d'un 1.58%.

feb-17												
Agrupació	actes	CCOO	%	UGT	%	FETIC	%	FASGA	%	ALT	%	TOTAL
Sector												
Financer	108	431	50,59	134	15,73	0	0	1	0,12	286	33,57	852
Serveis												
Tècnics	888	1.651	46,97	1.234	35,11	0	0	3	0,09	627	17,84	3.515
Comerç	1.124	1.756	40,79	1.723	40,02	482	11,2	116	2,69	228	5,3	4.305
Hostaleria	915	1.164	41,13	1.394	49,26	6	0,21	0	0	266	9,4	2.830
Total	3.035	5.002	43,49	4.485	38,99	488	4,24	120	1,04	1.407	12,23	11.502

feb-21												
Agrupació	actes	CCOO	%	UGT	%	FETIC	%	FASGA	%	ALT	%	TOTAL
Sector												
Financer	92	331	48,04	122	17,71	1	0,15	0	0	235	34,11	689
Serveis												
Tècnics	777	1.556	44,41	1.165	33,25	0	0	16	0,46	767	21,89	3.504
Comerç	1.076	1.887	42,45	1.633	36,74	601	13,52	103	2,32	221	4,97	4.445
Hostaleria	742	1.011	41,42	1.191	48,79	28	1,15	0	0	211	8,64	2.441
Total	2.687	4.785	43,19	4.111	37,11	630	5,69	119	1,07	1.434	12,94	11.079

2.2.- CÒMPUT DINÀMIC. DADES PER SECTORS

CCOO.- Augmenta en un 1.66% el nombre de delegats en el sector comerç, representant 131 més el 2021 (1887) respecte de l'2017 (1756).

Disminueix en suma percentual de la resta de sectors, 1 5.43% = 346 delegats.

UGT.- Significativa la pèrdua de mig punt percentual (0,49%) en nombre de delegats en el sector de l'Hostaleria, representant 202 menys en 2021 (1192) respecte de l'2017 (1394).

Disminueix en suma percentual, de la resta de sectors, 1 7.61% = 373 delegats.

Perd en diferencial respecte de CCOO, un 2.18% = 31 delegats

FETICO.- Creix en el sector comerç un 2.32%, representant 119 delegats més el 2021 (601) respecte de l'2017 (482).

En el sector d'hostaleria augmenta un 0,94% = 22 delegats

Sense representació en serveis tècnics

FASGA.- Augmenta 13 delegats en serveis tècnics en 2021 (16) respecte de l'2017 (3) = 0,37%

Sense presència en el sector financer i hostaleria.

Pèrdua de 0,37% = 13 delegats en el sector comerç.

ALTRES.- En serveis tècnics creix 4 punts (4.05%) en nombre de delegats = 140 més el 2021 (767) respecte de l'2017 (627).

Decreix en la suma percentual de la resta de sectors, 1.64% = 113 delegats

DIFERENCIALS PER SECTORS A còmput DINÀMIC 2017-2021

SECTOR FINANCER

DIFERENCIAL DE CCOO RESPECTE DE LA UGT.- Disminució percentual d'un 4.53%

En 2017 Dif. De 297 delegats per a CCOO respecte de la UGT = 34.86%

En 2021 Dif. De 209 delegats per a CCOO respecte de la UGT = 30.33%

SERVEIS TECNICS

DIFERENCIAL DE CCOO RESPECTE DE LA UGT.- Disminució percentual d'un 0,7%

En 2017 Dif. De 417 delegats més per CCOO respecte de la UGT = 11.86%

En 2021 Dif. De 391 delegats més per CCOO respecte de la UGT = 11.16%

COMERÇ

DIFERENCIAL DE CCOO RESPECTE DE LA UGT. Increment percentual de l'4.94%

En 2017 Dif. De 33 delegats més per CCOO respecte de la UGT = 0,77%

En 2021 Dif. De 254 delegats més per CCOO respecte de la UGT = 5.71%

HOSTALERIA

DIFERENCIAL DE LA UGT RESPECTE CCOO. Disminució percentual de l'0,81%

En 2017 Dif. De 230 delegats més per a la UGT respecte de CCOO = 8.13%

En 2021 Dif. De 179 delegats més per a la UGT respecte de CCOO = 7.32%



3.-NOVES ELECCIONS. CÒMPUT DINÀMIC

CCOO.- Augmenta a:

ST.- Augment d'un 4.88% = 125 delegats més (passa de 200 a 325)

-En **2017** el diferencial de l'UGT és de 0,76% = 4 delegats més respecte de CCOO

-En **2021** el diferencial de CCOO és d'un 7.25% = 64 delegats més respecte de la UGT

Representa un creixement per a CCOO d'un 6.49% = 60 delegats més.

Comerç.- Augment d'un 2.62% = 70 delegats més (passa de 267 a 337)

-En **2017** el diferencial de CCOO és d'un 1.07% = 7 delegats més respecte de la UGT

-En **2021** el diferencial de CCOO és d'un 0,26% = 2 delegats més respecte de la UGT

UGT.- Augmenta a:

ST.- 61 delegats = 4.73% (passa de 204-265)

Comerç.- Augmenta en 75 delegats = 3.43% (passa de 260 a 335)

FETICO.- Sense presència en serveis financers ni serveis tècnics

Comerç, perd 9 delegats = 2.87% i creix en hostaleria un 3.39% = 11 delegats

FASGA.- Presència residual en tots els sectors. Perd un 0,56% (passa de l'0,95% a l'0,39%)

ALTRES.- Augment d'un 1.22% = 46 delegats en serveis tècnics i un 2.10% = 8 delegats en hostaleria i disminueix presència en un 2.55% = 10 delegats en comerç.

feb-17												
Agrupació	actes	CCOO	%	UGT	%	FETICO	%	FASGA	%	ALT	%	TOTAL
S.Financer	23	38	66,67	5	8,77	0	0	0	0	14	24,56	57
S.Tècnics	177	200	37,66	204	38,42	0	0	1	0,19	126	23,73	531
Comerç	199	267	40,64	260	39,57	72	10,96	5	0,76	53	8,07	657
Hostaleria	148	113	34,24	145	43,94	6	1,82	0	0	66	20	330
Total												
Serveis	547	618	39,24	614	38,98	78	4,95	6	0,38	259	16,44	1.575

feb-21												
Agrupació	actes	CCOO	%	UGT	%	FETICO	%	FASGA	%	ALT	%	TOTAL
S. Financer	18	19	41,3	14	30,43	0	0	0	0	13	28,26	46
S. Tècnics	197	325	42,54	265	34,69	0	0	2	0,26	172	22,51	764
Comerç	261	337	43,26	335	43	63	8,09	1	0,13	43	5,52	779
Hostaleria	137	90	27,61	145	44,48	17	5,21	0	0	74	22,7	326
Total												
Serveis	613	771	40,26	759	39,63	80	4,18	3	0,16	302	15,77	1.915

4.- EESS CÒMPUT DINÀMIC PER CENTRES SEGONS TRAMS DE TREBALLADORS

Més presència de CCOO respecte de la UGT (ordenats per nombre de delegats), en comitès de 9, 13, 5, 23, 17, 21

Major presència de la UGT respecte de CCOO a processos de delegats 1 i 3

4.1. Tram 6-30.- Delegats a 1.- UGT un 14.87% = 188 delegats més que CCOO (CCOO 448 / 36.28% - UGT 636 / 51.5%)

Fetico augmenta un 0.31%; Fasga disminueix un 0,37%; Altres Perd una 1.03%

4.2. Tram 31-49.- Delegats a 3.- UGT un 9.19% = 102 delegats més que CCOO (CCOO 435 / 39.19% - UGT 537 / 48.38%)

Fetico perd un 0,24% = 6 DG; Fasga sense presència; Altres perd 1.58% = 9 delegats

4.3. Tram 50-100.- Comitès de 5.- CCOO un 7.58% = 202 delegats més que UGT (CCOO 1244 / 46.66% - UGT 1042 / 39.08%)

Fetico creix un 0.72 = 17 DG; Fasga manté 3dg; Altres augmenta 0,50% = 10 DG.

4.4. Tram 101-250. Comitè de 9.- CCOO un 11.51% = 327 delegats més que UGT (CCOO 1286 / 45.25% - UGT 959 / 33.74)

Fetico augmenta 39 DG = 1.11% delg; Fasga disminueix 5dg; Altres augmenta 0.3% = 15 DG

4.5 Tram 251-500. Comitè de 13.- CCOO un 16.66% = 285 delegats més que la UGT (CCOO 780 / 45.45% - UGT 495 / 28.85%)

Fetico puja 1% = 30 DG; Fasga disminueix un 0,74% = 11 DG; Altres puja 47 DG = 2.17%

4.6 Tram 501-750. Comitè de 17.- CCOO un 9.3% = 45 delegats més que UGT (CCOO 183 / 37.81 - UGT 138 / 28.51%)

Fetico augmenta 8.47% = 39 DG; Fasga augmenta 1.83% = 8 DG; Altres baixa 3.2% = 28dg

4.7 Tram de 751-1000. Comitè de 21.- CCOO un 10.42% = 35 delegats més que UGT (CCOO 136 / 40.48% - UGT 101 / 30.06%)

Fetico es manté en 4 DG; Fasga augmenta un 3.74% = 11 DG; Altres baixa 1.03% = 16 DG.

4.8 Tram més de 1000 Comitè de 23.- CCOO un 10.27% = 72 delegats més que UGT (CCOO 280 / 39.94 - UGT 208 / 29.67%)

Fetico puja un 2.64% = 21 DG; Fasga baixa un 0,74% = 3 DG; Altres puja un 0,39% = 16 DG.

5.- RESENYA TOP 3 CCOO.- RENOVACIONES 2017-2021

Lyreco, Claire accesoris, Bankinter, Mcdonalds, Julia España, Fihoca, Mediolanum, DaBa, American Nike, Trans Ambort, Explotaciones Turisticas, Emporhotel, Serv Soc Telecomunicaciones, Tüv Rheinald, Catering Arcasa, Supsa, GL Events, Keisy, Anida, H&M, Establiments Miró, Allen Systems, IMC Toys, Bon Preu Girona, Jespac, Booking, CC Carrefour Lleida, Catalunya Banc, Miquel Alimentació Girona, CPM Intern., Meliá Hotels, Fonoservice, Pull & Bear España, Caprabo, Servei D'apats, Markdale, Leroy Merlin España, Maquinaria gráficas, Sigma, Wherkhaus, Calvin Klein, Jorsu Catalana, Zara España, Asistencia Sanitaria, Lidl, Stradivarius, Establiments Viena, Mutua Universal, Edus Om, Mutua Universal, Tiger Stores, Caprabo Girona, Supeco Maxor Tarragona, Oro Vivo, Fragadis, Gabser, Westinghouse Electric.



6.- RESENYA TOP 3 CCOO.- BLANCAS 2017-2021.

Intersport, Datem Groupe, World Bags, Party Fiesta, Adac Serv Asistencia, Urbn Spain, Douglas Spain, Dassault Systemes, Financiera Pronovias, Wedding Planner, Dismoda, LSC Bcna Reporting, Qipert, NTT Europe, Burguer King Girona, Indra BPO, Autogrill Iberia, Hotelera master 5, Indra sistemas, Gaft , Wotrant, Pepe Jeans, Tecnotramit SLU, Jordi Mataro, Omega CRM, Sedical, Qliktec ibérica, Bon Preu, Girona, Trial Form, ADM Value, Barna Center, Diagonal Gest, Gedom Muebles, Zeeman Amplifón Ibérica, Grannini, Inditex: Zara, H&M SC, Icon Clinical, Egarsat 276, Sabadell Consumer Financer, Envyso Global, Germans Homs, Onda Radio, Inst Ciencia y tecnología, Rest, Nebraska, Cedro Tarraco, Plan de Vuelo, Quirón prevención, Mediterránea de catering.

2.4 L'AFILIACIÓ

El balanç afiliatiu d'aquests quatre anys és positiu, malgrat el CODVID i les fusions d'empreses al sector bancari, ens mantenim a un nivell excel·lent.

Malauradament no hem aconseguit aportar més recursos al treball de la UAT i això ha fet que el volum de feina hagi minvat, fins i tot, si no es soluciona aquesta mancança hem d'assolir que no podrem fer aquesta feina.

Continuem treballant en millorar la qualitat la nostra base de dades d'afiliació i ens hem de felicitar perquè ara mateix no es qüestiona la seva importància.

Som la Federació amb més dones afiliades i amb més dones delegades, hem de continuar amb aquesta línia i aprofitar la nova legislació de plans d'igualtat per augmentar la nostra afiliació.

Els delegats i delegades sense afiliar continua sent un tema pendent, a 31/12/2020 2.029.

L'any 2020 ens va ensenyar la necessitat d'utilitzar les noves tecnologies a l'afiliació, sense cap dubte. Sobre el treball fet durant el confinament ja teniu un informe detallat al vostre abast.

Pla de treball

Hem d'implantar un sistema de gestió integral de l'afiliació, que inclogui:

- com aconseguir noves afiliacions
- quines eines tecnològiques utilitzem
- com ens comuniquem amb la nostra afiliació, la bretxa tecnològica existeix
- com mantenir les afiliacions i en cas d'incidències com les treballem, i valorar si podem mantenir el treball de la UAT a la Federació de Serveis.

Els plans d'igualtat ens donen l'entrada a noves empreses i hem d'aconseguir noves afiliacions durant la seva negociació.

Ja hem comentat el tema dels delegats i delegades sense afiliar i hem de definir una política clara i treballar aquest tema.

Hem de treballar per tenir una base de dades amb informació de qualitat: sobre persones afiliades, les dades de les empreses i que reflecteixi la realitat del món laboral: grups d'empresa amb diferents convenis i fins i tot que poden afectar a més d'una Federació de la CONC, crear una base de dades de plans d'igualtat....

És un nou món després del COVID i ho hem de veure com una oportunitat única, un repte.



2.5 FORMACIÓ

Formació Sindical

Inicialitzàvem el mandat amb un pla de treball ambiciós respecte la Formació sindical per tal de consolidar-la com l'eina o instrument sindical del que disposem al servei de l'organització per tal de construir i teixir organització als centres de treball.

Toca fer balanç de la feina feta, dels objectius assolits i d'aquells en els que encara hem de continuar treballant. Realitzem el balanç separant aquest darrer 2020, període que donada la situació de pandèmia ha requerit l'adaptació a aquesta situació de tots els processos formatius i per tal de valorar l'impacte que ha tingut i continuarà tenint aquesta adaptació a la realitat existent que ha suposat una transformació global i estratègica de la manera de gestionar, impartir i realitzar la formació sindical.

Durant el **període 2017-2019** hem comptat amb tota una programació de formació sindical presencial amb la que preteníem donar resposta als diferents objectius estratègics que ens havíem marcat:

Incidir i reforçar els nivells bàsics de formació de tot l'actiu sindical per tal de garantir l'adquisició tant de coneixements tècnics com de criteri sindical i valors de l'organització. Entenent que aquesta base sòlida de coneixements, útils i imprescindibles per a dur a terme la seva acció sindical als respectius centres de treball i per reforçar el sentiment de pertinença a les CCOO ens ajuden aconseguir l'afiliació dels nous i noves delegades i la transmissió dels valors que ens defineixen com a organització incidint en la vessant sociopolítica com a sindicat de classe.

Per fer-ho, hem comptat amb la realització de la Jornada de Benvinguda en format presencial per part de 1019 persones delegades durant el període 2017-2019 i en el 2020 a 121 persones en format presencial i a 68 en modalitat online, que ha demostrat la **consolidació** d'aquesta jornada com l'eina essencial per a profunditzar en el **coneixement de les CCOO i els nostres valors** als delegats i delegats recent sortits del processos electorals així com la necessitat i importància per a l'organització de **l'afiliació** i en concret de la seva com a representants de les CCOO, obtenint afiliacions després de cada jornada ajudant a disminuir el percentatge de delegats i delegades no afiliades.

El nostre objectiu era comptar amb persones formadores a tots els territoris que poguessin impartir-la als seus respectius àmbits organitzatius però hem tingut un desenvolupament desigual que hem intentat compensar col·laborant i coordinant-nos amb la CONC per tal de realitzar-la de manera mancomunada a determinats territoris.

Ens proposàvem també **incorporar als nivells bàsics de l'itinerari formatiu propi de la Federació noves accions formatives** i durant aquest mandat, coordinadament amb l'àrea d'Acció Sindical, concretament amb les secretaries de Dona i Igualtat i la de Salut Laboral, hem incorporat dues accions formatives a l'itinerari federatiu:

Curs de Sensibilització en Igualtat, canviant el format, compactant-lo tot en una jornada de un dia i sistematitzant la seva impartició a una jornada mensual. (formades 219 persones, 155 dones i 64 homes).

Jornada de Salut laboral: benvinguda delegada i delegat de prevenció (impartició des de juny 2018, realitzades 12 sessions presencials, formades fins al 2019: 148 persones (84 dones i 64 homes), al 2020 en presencial 33 persones (16 dones i 17 homes) i realitzades 2 edicions online, formant 12 dones i a 5 homes.

Atenent a la demanda de formació en matèries específiques en un format més reduït realitzades per les diferents agrupacions i/o coordinadores sectorials , s'han pogut realitzar diferents formacions en format "tallers" mantenint la qualitat pedagògica dels mateixos (*tallers d'afiliació coordinat amb l'Efosi i tallers d'EESS, en coordinació amb la secretaria de EESS i tallers protocols d'assetjament coordinat amb la secretaria de Dona i igualtat*).

Prioritzar les necessitats formatives és fonamental per poder donar resposta a les mateixes. El volum d'actiu sindical a formar i la disponibilitat de recursos formatius existents fa que s'hagin d'establir prioritats i les persones referents sectorials i territorials són les coneixedores d'aquestes necessitats de primera mà. Així doncs, **el reforç del paper de les agrupacions i coordinadores sectorials i sindicats intercomarcals** en la detecció i establiment de les prioritats de les necessitats formatives dels seus respectius àmbits organitzatius i impartició de la formació en el territori esdevenia clau per una gestió òptima de la formació.

En aquest apartat ens hem trobat una implicació desigual per part de les diferents estructures organitzatives degut principalment a la falta de recursos per atendre els assumptes relatius a la formació que ens ha obligat a realitzar una gestió i impartició de la mateixa de manera més centralitzada que la que entenem idònia.

En aquest punt ha estat clau la coordinació i la gestió de l'EFOSI per a la realització de la formació en els territoris, formant a 2.273 persones.

Per tal de donar resposta a les necessitats formatives del conjunt de l'actiu sindical ens cal una **gestió eficaç i eficient dels recursos formatius**; una oferta formativa ampla, un equip de persones formadores que la puguin impartir, una utilització correcta de les eines de gestió (backoffice sindical) i resta de BDD.

Referent a l'oferta formativa i el volum de persones a formar, el criteri de ser una persona delegada afiliada per tal de realitzar formació en el nivell avançat o formació específica durant aquest mandat s'ha consensuat amb la resta d'organitzacions federals (plenari FS de la CONC, octubre 2018), prioritzant la formació a l'afiliació.

Respecte a l'equip de persones que puguin impartir les formacions, es tracta de recursos que obtenim gràcies al compromís de diferents SS en la cessió dels mateixos, incorporant persones formadores que col·laboren impartint les accions formatives de l'itinerari formatiu propi, i/o col·laborant en les tasques de gestió.



La implementació del pla de desenvolupament federatiu centrat en les **empreses diana** reforçant la formació en les bases d'aquestes empreses per poder afrontar amb major seguretat i coneixement el seu creixement organitzatiu, també ha estat un treball iniciat en aquests darrers anys.

En coordinació amb la responsabilitat de desenvolupament organitzatiu i seguint les directrius federals al respecte, durant aquest període hem començat a treballar amb les empreses diana, analitzant la formació de totes les persones delegades d'aquestes i programant les formacions per tal de garantir el compliment dels itineraris formatius de les seves i els seus delegats. El seguiment d'aquestes empreses i de la formació que rep el seu actiu sindical és estratègic per tal de poder créixer organitzativament i teixir sindicat en aquestes empreses i centres de treball.

La formació de quadres també ha estat una línia de treball que hem dut a terme. Durant aquest període hem participat en les diferents ofertes formatives específiques existents en l'àmbit Confederal (**Escuela del Trabajo Confederal**, 5 participants) i federal (**Escuela del Trabajo Federal**, 4 participants) a més de realitzar una formació específica per a **Quadres sindicals de Catalunya** en la que van participar 18 persones.

Altres projectes formatius específics han estat el **Mòdul Humanitats**, gestionat per l'EFOSI en el que van participar 6 persones i el **Postgrau Interuniversitari d'Anàlisi del Capitalisme i Polítiques Transformadores**, amb la Fundació Cipriano Garcia, en la que han participat 4 persones.

En la formació de quadres realitzada fins el 2019, basada en el format presencial i de desplaçaments a Madrid (en els casos de las Escuelas del Trabajo) ens hem trobat amb la dificultat de les persones de poder compaginar aquesta formació amb les seves respectives responsabilitats familiars i laborals. Aquest darrer any, però, amb l'adaptació a les formacions en modalitat online ens ha de fer reflexionar sobre la idoneïtat per edicions futures de poder compaginar la **formació mixta**, tant per la necessària conciliació personal com per l'aprofitament dels recursos formatius.

Pla Federatiu 2017_2019 Formació presencial

Acció formativa Pla federatiu	Persones inscrites		Persones finalitzen		Total Inscrites	Total Finalitzen
	H	D	H	D		
Calidad y servicio: Herramientas para afiliar	78	171	78	170	249	248
Construyendo CCOO Servicios. Jornada Bienvenida	485	580	446	573	1065	1019
JORNADA SALUT LABORAL; Benvinguda delegat/ada prevenció	64	84	64	84	148	148
La Igualdad para CCOO Servicios	64	155	64	155	219	219
NOUS QUADRES SINDICALS 1 part	6	13	6	13	19	19
Total general	697	1003	658	995	1700	1653

FS online gestió estatal període 2017-2019

Acció Formativa	Persones inscrites		Persones finalitzen		Total Persones inscrites	Total finalitzen
	H	D	H	D		
Curso: El mensaje	2	1	2	1	3	3
El delegado y la delegada de CCOO Servicios. Curso básico(T)	9	12	2	5	21	7
Herramientas de Comunicación de Google: Trabajo Colaborativo	1	2	1	2	3	3
Nominas y Seguros Sociales (T)	13	20	4	8	33	12
Taller de Diseño	1		1		1	1
Total general	26	35	10	16	61	26

Cursos Federals dades del 01/01/2017 al 31/12/2019		
	Formació presencial	Formació online
Accions formatives ofertades	5	5
Persones convocades	1700	61
Dones formades	995	16
Homes formats	658	10
Total persones finalitzen formació	1653	26

1.679

persones formades itinerari formatiu federació(presencial+online)

98,45% presencial

1,55% online

Formació Catalunya Pla federatiu presencial + cursos presencials EFOSI 2017-2019

Acció Formativa	Homes Finalitzen	Dones Finalitzen	Total finalitzen
Acción Sindical Europea e Internacional. Nivel 1: Conceptos generales.	3		3
Àmbit Jurídic de les Relacions Laborals	15	2	17
Calidad y servicio: Herramientas para afiliar	78	170	248
Comitès d'empresa europeus	3	1	4
Conducció de reunions	3	1	4
Construyendo CCOO Servicios. Jornada Bienvenida	446	573	1019
Curs Bàsic de Salut Laboral	87	116	203
Curs de Responsable Sindical d'Igualtat	12	77	89



Curs de Salut Laboral.Aprofundiment	14	22	36
Curs d'Humanitats	1	6	7
Curso de Técnicas de Negociación	5	10	15
Eines de comunicació per intervencions públiques	8	13	21
EL SALARI I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	1	1	2
El salari i la negociació col·lectiva	7	12	19
ELECCIONS A ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ SINDICAL	3	20	23
Els Informes de Gestió		2	2
Ergonomia i Higiene Postural	8	6	14
Estratègies i Polítiques Públiques en LGTBI	6	5	11
ESTRATÈGIES PERSONALS PER AL CONTROL DE L'ÈSTRES, BURNOUT	14	36	50
Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament		3	3
Funcions del representant legal dels treballadors	1	5	6
GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A L'EMPRESA	86	116	202
Habilitats de comunicació	11	19	30
Habilitats directives	6	7	13
Implantació sindical a l'empresa	13	36	49
INTERVENCIÓ SINDICAL A LA CONTRACTACIÓ LABORAL	2	13	15
Introducció a la Formació Sindical	297	413	710
JORNADA SALUT LABORAL; Benvinguda delegat/ada prevenció	64	84	148
La comunicació dels representants sindicals a l'empresa	21	22	43
La Contractació	24	41	65
La Igualdad para CCOO Servicios	64	155	219
La Inspecció de Treball	1	2	3
L'àmbit jurídic en la negociació col·lectiva	13	5	18
Les Eleccions Sindicals	1	1	2
LES MUTUES COL·LABORADORES DE LA SEGURETAT SOCIAL	2	9	11
Lideratge Sindical i Plans de Treball	2		2
Llei de protecció de dades	8	3	11
Marc Legal de les RRLL	24	33	57
Nóminas y Seguros Sociales	7	34	41
NOUS QUADRES SINDICALS 1 part	6	13	19
Plans d' Igualtat 1	28	84	112
Plans d' Igualtat 2	1	13	14
Prevención de Riesgos Laborales	4	21	25

BALANÇ - 3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA

22 i 23 d'ABRIL de 2021

Reciclatge assessorament sindical	5	11	16
Responsable sindical d'igualtat	15	11	26
Riscos Musculoesquelètics	2	3	5
Riscos Psicosocials i Organització del Treball	3	7	10
Salari i Nòmina	51	89	140
Salud Laboral Básico	6	17	23
Salud laboral para Delegados de prevención	1	11	12
Salut laboral. Aprofundiment	8	30	38
Tècniques audiovisuals	3	3	6
Tècniques de Comunicació 1	17	36	53
Tècniques de Comunicació en Mitjans Audiovisuals	2	1	3
Tècniques de negociació	2	1	3
Tècniques de Negociació 1	1	1	2
Tècniques de negociació per a representants sindicals	4	6	10
57 accions formatives	1520	2432	3952

3.952

Persones formades presencialment i online
(federació 1.679+EFOSI 2.273)

2432 dones
1520 homes

Persones formades per l'Efosi per SI

ANY	LLEIDA	TARRAGONA	GIRONA	VOCCA	VORMARO	BLLAPAG	BARCELONÉS	Total general
2017	18	54	115	61	29	20	450	747
2018	48	70	114	56	33	63	420	804
2019	43	22	73	21	50	42	471	722
	109	146	302	138	112	125	1341	2273



2020: Un any on l'estratègia ha estat l'adaptació a la situació produïda per la pandèmia per continuar formant al nostre actiu sindical.

Començàvem el 2020 amb una planificació important en formació presencial i finalment es van poder executar les següents formacions fins a la decisió presa el 9 de març a nivell federal de paralitzar la formació presencial davant l'evolució de la situació generada per el COVID-19, el total d'accions formatives i persones formades va ser la següent:

Cursos FS presencials dades període 1 gener a 9 de març 2020	
Formacions ofertades	14
Total persones inicien	401
Total persones finalitzen formació	331
Ratio finalització cursos	82,54%
Ratio abandonament cursos	17,46%

Amb el següent detall de les accions formatives impartides:

Formació Sindical Presencial (Període 1 gener a 9 de març 2020)

Curs	Nº Edicions	Total Alumnes inicien	Total Alumnes finalitzen
Calidad y servicio: Herramientas para afiliar	2	28	24
Construyendo CCOO Servicios. Bienvenida	9	98	98
Curs Bàsic de Salut Laboral*	5	34	22
Curs de Responsable Sindical d'Igualtat*	2	32	24
Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament*	1	11	10
Introducció a la Formació Sindical*	6	74	54
JORNADA SALUT LABORAL; Benvinguda delegat/ada prevenció	2	33	33
La Contractació*	1	4	4
La Igualdad para CCOO Servicios	2	22	17
Nóminas*	1	5	1
Plans d' Igualtat 1*	2	17	7
Salari i Nòmina*	2	13	9
Taller Protocols Assetjament*	1	17	17
Tècniques de Comunicació 1*	1	13	11
Totals	37	401	331

*oferta i imparteix EFOSI

Un cop decretat al març l'estat d'alarma, ens vam centrar en la FS online, entenent que en aquells moments teníem la responsabilitat i oportunitat de reforçar la formació dels nostres delegats i delegades que es trobaven en una situació totalment anòmla derivada del confinament i que en determinats sectors els permetia poder atendre la seva activitat sindical via telefònica i/o telemàtica i compaginar amb la formació online.

El nostre objectiu en tots moments ha estat i és **no paraitzar la formació sindical** dels nostres delegats i delegades. Per aconseguir-ho, hem realitzat i estem realitzant una tasca continua i complexa d'elaboració i actualització de materials online per poder ampliar i adequar l'oferta formativa a les necessitats ja existents i a les noves produïdes a conseqüència de la situació de pandèmia (*formació específica en salut laboral davant COVID, nova normativa ERTOS, teletreball...*).

Cal destacar la tasca realitzada per les persones formadores, la seva preparació en **l'entorn digital** i sobretot la seva predisposició i actitud a fer-ho, que ens ha permès poder atendre les demandes formatives i continuar amb els itineraris formatius.

D'aquesta manera hem pogut i estem donant resposta a les necessitats formatives específiques que la nostra gent necessita per tal d'afrontar, adaptar i realitzar la seva tasca sindical davant la situació que estem vivint. En aquest 2020 la **modalitat online** en formació ha deixat de ser un modalitat complementaria que representava un escàs 1, 55% durant el període 2017 a 2019 a representar més de la meitat de la formació realitzada en aquest 2020 i esdevenint una modalitat essencial, sent l'única manera de poder formar als nostres delegats i delegades.

Amb la formació online també estem aprofitant l'oportunitat que ens ofereix d'ajudar a delegats i delegades a adquirir i desenvolupar la **competència digital** que en l'escenari actual esdevé fonamental per tal de poder arribar a treballadors i treballadores.

Aprendre i avançar en noves maneres de portar a terme la nostra acció sindical utilitzant totes les eines digitals de que disposem és estratègic tant a curt com a llarg termini per l'organització i per al desenvolupament del sindicat 4.0.

Respecte als casos de persones delegades en les que l'existència de la bretxa digital no els permet accedir a la formació online, és una qüestió prioritària que també tractem i a la que intentem donar resposta sempre en funció de les normatives sanitàries establertes, seguint tots els protocols establerts.

La gestió de la formació online requereix també d'un seguiment més acurat de les convocatòries i del compromís de les persones participants. Hem de treballar per situar la formació online als mateixos nivells d'implicació i compromís que les persones adquirien amb la formació presencial, treballant també per tal de que la qualitat pedagògica i els recursos tecnològics utilitzats siguin els més adequats possibles.



Formació Sindical online (1 de gener a 31 de desembre 2020)

- Edicions realitzades amb persones formadores i gestionades per Catalunya

	Persones inscrites		Finalitzen		Total
	H	D	H	D	
Bàsic Salut Laboral - Prevenció Covid 19 (T)*	3	6	2	5	7
Construyendo CCOO Servicios. Jornada Bienvenida (T)	36	58	26	42	68
El delegado y la delegada de CCOO Servicios. Curso básico(T)	25	54	7	21	28
Jornada Salud Laboral: Bienvenida, bienvenido delegado/a de prevención (T)	8	16	5	12	17
Prevenció de Riscos Laborals en Teletreball (T)*	9	11	9	11	20
Total general	81	145	49	91	140

	Homes inscrits	Dones inscrites	Homes finalitzen	Dones finalitzen	Total inscrites	Total finalitzen
Análisis de los Estados Financieros	14	9	6	5	23	23
Asesoramiento sindical ante la situación de crisis por COVID-19	11	21	11	21	32	32
Construyendo CCOO Servicios. Jornada Bienvenida (T)	1		1		1	1
Curso: El mensaje	24	44	10	24	68	68
EdT. Jornada Mentors y Mentees: Reflexiones colectivas sobre la resiliencia	3	1	3	1	4	4
El delegado y la delegada de CCOO Servicios. Curso básico(T)	19	30	11	16	49	49
Formación Mentee. Motivación del personal. Inteligencia emocional.	2	1	2	1	3	3
Formación Mentor/a: Motivación del personal. Inteligencia Emocional.	1		1		1	1
Herramientas de Comunicación de Google: Trabajo	9	22	8	7	31	31

BALANÇ - 3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA

22 i 23 d'ABRIL de 2021

Colaborativo						
Nominas y Seguros Sociales (M)	1	1	1	1	2	2
Nóminas y Seguros Sociales (T)	20	42	8	24	62	62
Reglamento General de Protección de Datos	45	49	19	23	94	94
Taller de Diseño	5	7	2	2	12	12
Taller de Redes Sociales	12	21	2	7	33	33
Taller Planes de Igualdad	3	31	1	6	34	34
Total general	170	279	86	138	449	224

- Edicions gestionades per la Federació estatal

	convocades	Homes	Dones	Finalitzen	Dones	Homes
Gestió Catalunya	226	81	145	140	91	49
Gestió estatal	449	170	279	224	138	86
total formació online gestió estatal + catalunya	675	251	424	364	229	135

Formació online
Gestió estatal + Gestió Catalunya

675 inscripcions
364 finalitzacions
229 Dones 135 Homes

Total formació any 2020
1.076 inscripcions
695 finalitzacions

Formació online
Gestió estatal + Gestió Catalunya
675 inscripcions
364 finalitzacions
52,37%

Formació presencial
401 inscripcions
331 finalitzacions
47,62%



Formació programada a les empreses i la nostra intervenció sindical.

Respecte a la formació programada a les empreses i la nostra intervenció sindical, durant aquest mandat hem assessorat a diferents comitès i SS sobre els plans de formació de les respectives empreses per tal de poder incidir mitjançant la nostra acció sindical en els mateixos i mitjançant la negociació col·lectiva poder regular la promoció i formació professional, reforçant el paper del sindicat en l'empresa en matèria de formació i qualificació professional, impulsant els mecanismes de participació i intervenció, regulant i garantint el dret a la formació dels treballadors i treballadores.

Majoritàriament han estat Seccions sindicals i/o comitès d'empresa de les coordinadores de comerç i hostaleria i de l'agrupació de SSTT. En els casos de tractar-se d'empreses d'àmbit estatal ens hem coordinat a nivell estatal amb el Departament de Formació estatal per tal de realitzar una acció sindical única a tots els centres de treball.

Entre d'altres hem assessorat als companys i companyes en els plans de formació de:
2017: Wurth, Plataforma per a la Construcció, Indra, ADP, H&M online, Factor Energia, Konica Minolta BSS, Hotel Wela, 2018: Grupo Massimo Dutti, S.A, Jané, ISS Facility Services, Rodi Metro, S.L., Aramark, Zara Home, Sorli Discount, 2019: Bon Preu, Technip Iberia, Cpq Ingenieros, Sopra Steria, Egarsat, S.L.

Al 2020 hem continuat atenent les consultes de les diferents SS i comitès d'empresa sobre els Plans de Formació de les seves respectives empreses, incrementant, donada la situació, les consultes sobre el PIF i sobre l'actuació sindical davant la Formació de treballadors i treballadores en període de ERTO's. (*BV Inversiones, Transperfect Translations, Botigues FCBarcelona...*)

Les recents regulacions normatives de la Llei del Teletreball RD 28/2020 que garanteix la formació necessària per l'activitat a distància també ens dona l'oportunitat d'incidir sindicalment en els plans de formació.

En alguns casos, de l'anàlisi d'aquests plans de formació, la detecció de les demandes en matèries formatives per part de les plantilles i seguint les estratègies i objectius d'acció sindical establerts per aquestes SS, mitjançant la Fundació Paco Puerto hem pogut oferir accions formatives a desenvolupar en diferents plans de formació que s'han materialitzat en diferents empreses, com el cas del Hotel Wela i Konica Minolta BSS.

Formació ocupacional i la nostra intervenció sindical.

A nivell sectorial, mitjançant la Paco Puerto i/o amb a participació directa en projectes desenvolupats per el Consorci per a la Formació continua de Catalunya i l'Institut Català de les qualificacions professionals hem realitzat les nostres aportacions sobre la formació de qualitat que entenem respon a les necessitats de qualificació professional de les persones treballadores dels nostres diferents sectors i subsectors.

Aprofitant la formació subvencionada que des de la federació estatal oferim a treballadors i treballadores principalment en actiu dels diferents sectors de la Federació, a principis del mes de març del 2020 vàrem engegar la planificació d'una campanya específica a realitzar en diferents sectors.

L'objectiu era incorporar a la nostra acció sindical aquesta oferta formativa oferint a les persones treballadores una formació gratuïta de qualitat amb la que adquirir coneixements i competències professionals que permeten desenvolupar i millorar la seva professionalitat al sector. Amb aquesta campanya preteníem apropar-nos a les plantilles, donar resposta a demandes formatives i fer també una tasca de divulgació del dret de 20h que tenen les persones amb un any d'antiguitat a la seva respectiva empresa segons el que estableix l'art. 23.3 de l'Estatut dels treballadors.

La situació de pandèmia ha introduït unes modificacions normatives que permeten que les persones afectades per ERTOS/EROS puguin participar en qualsevol acció formativa independentment del sector. També, el recent acord de pròrroga dels ERTOS RD 30/2020, situa a les persones afectades com a col·lectiu prioritari per l'accés a les iniciatives de formació.

Aquests canvis normatius ens permeten reprendre l'acció específica plantejada al març del 2020. Davant la brutal dimensió de l'afectació que les regulacions d'ocupació tenen en els nostres sectors i la difícil situació en la que es troben treballadors i treballadores, entenem que tenim la responsabilitat i compromís d'oferir unes eines formatives que els puguin ajudar en la seva ocupabilitat present i futura. Hem de continuar treballant en aquestes línies d'actuació amb la complicitat i implicació per part dels diferents àmbits de responsabilitats sectorials i territorials.



3. Àrea d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva

3.1 ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Iniciàvem el mandat amb una iniciativa per garantir el dret a la vaga, promovent la presentació d'una proposició de llei per derogar l'article 315.3 del Codi Penal per evitar, en el futur, la persecució judicial que ha suposat, a més de 300 sindicalistes, l'exercici del dret a vaga.

En aquests anys de recuperació econòmica, el sindicat ha tingut com a prioritat la recuperació del poder adquisitiu dels salaris (per a l'economia de les persones i per activar el creixement econòmic per l'efecte que té en la demanda interna), aconseguint que l'augment dels salaris s'anés situant en l'agenda política i social de molts agents. En aquesta estratègia, CCOO ens hem mobilitzat i hem denunciant públicament per intentar acordar en el marc de l'AENC, un acord salarial per aconseguir aquest objectiu i desbloquejar la negociació col·lectiva.

La creació d'ocupació de qualitat i la lluita contra la precarietat també ha centrat la nostra acció sindical. Per tractar d'atallar la desregulació laboral que ha propiciat la reforma laboral, vam dissenyar accions com la campanya "Precarity war", denunciant públicament els sectors més precaritzats, portant propostes a la negociació col·lectiva i denunciant davant la Inspecció de Treball a empreses de serveis impugnant convenis col·lectius.

En aquest sentit, hem treballat de manera coordinada amb la CONC, per a tractar d'organitzar al col·lectiu de "riders", alguns dels quals s'enquadren en la nostra Federació; i denunciant a Inspecció de Treball vulneració de drets.

També hem participat en la posada en marxa i atenció del servei de telèfon de la precarietat, a causa de la quantitat de problemes que hem hagut d'atendre en els sectors organitzats a la nostra Federació.

La valoració que fem de la negociació col·lectiva del primer període pre pandèmia és positiva, ja que hem pogut desbloquejar molts convenis, alguns dels quals portaven anys bloquejats.

La pujada del SMI a 900 € per a l'any 2019 i posteriorment a 950 € per a l'any 2020 i la renovació dels acords salarials de l'AENC i AIC, amb increments previstos de fins a un 2 % fix més fins a un 1 % en variables, així com l'objectiu salarial mínim en conveni col·lectiu de 14.000 €, ens ha permès assolir aquest objectiu.

Valorem el AENC (Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva) i l'AIC (Acord interprofessional de Catalunya) com a molt positius, ja que ens han servit per donar impuls a la negociació col·lectiva, tant a nivell sectorial com d'empresa, i poder avançar així en les nostres reivindicacions en matèries de caràcter econòmic i social.

En el 100 % dels convenis acordats en el període pre pandèmia hi ha avenços socials: reducció de jornada, registre de jornada, millores en llicències retribuïdes, en promoció professional, en contractació a temps parcial, vacances, etc. També és important assenyalar la quantitat de matèries que s'han pogut regular de les previstes en els acords generals de negociació col·lectiva (AIC i AENC) com, per exemple, la responsabilitat social corporativa, la gestió de la diversitat, el dret a la desconexió digital, la igualtat efectiva entre dones i homes, la igualtat del col·lectiu LGTBI +, etc.

Cal assenyalar el reconeixement a la nostra Federació per part de la CONC, per la inclusió de clàusules per tallar la bretxa salarial en el Conveni de materials de la construcció de Barcelona.

Hem de valorar també la important participació de persones de la nostra federació en els convenis col·lectius d'àmbit estatal, com el de enginyeries, entitats financeres, assegurances, banca, caixes d'estalvi, etc.

Hem pogut realitzar Plenaris d'Acció Sindical per tractar de posar en comú experiències, estratègies i millorar la coordinació entre les diferents responsabilitats i estructures; així com per poder desenvolupar qüestions més concretes en matèria de registre de la jornada, teletreball, desconexió digital, ERTO's, etc.

S'ha seguit coordinant des de l'àrea i atenent les creixents necessitats d'assessorament sindical en via prejudicial (Tribunal Laboral de Catalunya i Inspecció de treball); així com la coordinació amb el GTJ i l'assessorament mancomunat.

En el marc de negociació de l'Acord Interprofessional de Catalunya, la Federació ha mostrat la seva total col·laboració amb la CONC per reforçar les propostes, debats, negociacions formals i treball en comissió que ja portem a terme en l'anterior procés.

Un altre dels nostres àmbits d'actuació ha estat afrontar Expedients de Regulació d'Ocupació amb l'objectiu de mantenir el màxim nombre possible de llocs de treball evitant mesures forçoses i traumàtiques, que en aquest període pre pandèmia ha afectat empreses com Pinkie, DIA, H & M, Playground, Banc Sabadell, etc.

Des de la Federació hem donat un impuls a el debat sobre el model turístic de Catalunya, que representa el 15 % de l'PIB. Per aquest motiu hem proposat un debat social al voltant de la necessitat que s'arribi a un pacte nacional per un turisme sostenible i de qualitat a Catalunya. Aquesta proposta ha estat recollida pel Consell Nacional de la CONC.

També hem participat de manera activa en altres debats de política sectorial de la CONC, fent aportacions respecte a les Transicions (econòmica, ecològica, etc.), sobre



responsabilitat social corporativa i en la creació de la guia per a la negociació el teletreball.

Paral·lelament, el treball sindical per modificar les condicions laborals a partir de la negociació col·lectiva ha tingut els seus primers fruits: l'acord a la taula de l'ALEH per a "La millora de la qualitat en l'ocupació" ha donat com a resultat el reconeixement de les malalties professionals per part de Ministeri de treball i el seu reconeixement per part de les mútues d'accidents de treball.

Un altre acord rellevant, en el marc de l'ALEH, ha estat la incorporació de l'activitat de repartiment de menjar i begudes incloses les realitzades des de plataformes digitals i la incorporació a el sistema de classificació professional de l'ocupació de repartidor/a de menjar i begudes a través de plataformes digitals. Aquest fet ens permetrà que puguem exigir l'aplicació del conveni d'hostaleria a les persones treballadores que treballen per a plataformes com la de "Just & Eat".

Durant els mesos més durs de la pandèmia, el treball des de l'Àrea s'ha centrat bàsicament en donar suport a la nostra afiliació i representació pel que fa als ERTOS i conflictes de diferent índole. Arran de la normativa del RDL 8/2020, i normatives posteriors que han prorrogat, amb matisos, aquesta normativa, també hem hagut de dedicar molt de temps i recursos assumint la representativitat directa en ERTOS d'empreses sense representació.

Des de l'Àrea, a més de donar suport a totes les nostres estructures en matèria d'assessorament en els ERTOS, hem tingut moltes incidències de persones treballadores amb contracte fix-discontinuu, ja que els que no van ser inclosos en els ERTOS, han estat en una situació complexa, i si bé és cert que s'ha anat millorant la regulació per a aquest col·lectiu, fins a l'última pròrroga dels ERTOS no s'ha aclarit la seva situació respecte a el reconeixement de prestacions extraordinàries.

Continuem comunicant, a través de la CONC, incidències sobre el cobrament de les prestacions d'atur al SEPE, per falta de pagament, d'una banda, i perquè es tingui en compte el nombre de descendents a càrrec als efectes de determinar la quantia de la prestació per desocupació, ja que aquest organisme s'ha vist desbordat per la gran quantitat d'expedients que s'han hagut de tramitar.

Sent cert que el mecanisme dels ERTOS ha servit perquè l'ocupació no es desplomi, en aquesta crisi, per desgràcia, hem hagut de assessorar en diferents ERTOS: Gohe, Illetes d'Argent, Berder, Dimodes SA (Pinkie), Kyk Hotels, SLO, Hotel Murmuri, Selecta, Newrest, Hotel Victor s, CPM Airbnb, Interpartner AXA, Marina Press, Hotel Monterrey, Hotel Roger de Flor, Eurest Catalunya, vetllant per intentar minimitzar l'impacte sobre l'ocupació i intentant que les desvinculacions no siguin forçoses ni traumàtiques.

Com a conseqüència de la situació provocada per la Covid-19, a principis de l'any 2020 es van suspendre tots els calendaris de reunions previstes en totes les negociacions de convenis col·lectius.

A partir de juny vam poder reprendre les negociacions dels diferents convenis col·lectius, i vam poder arribar a acords en la majoria de convenis col·lectius: supermercats de Catalunya, Hostaleria de Catalunya, Hostaleria de Lleida, comerç del metall de Barcelona, comerç de la pell de Barcelona, Mercat de Camp de Reus i Tarragona, cansaladers-xarcuters de Barcelona, Càmpings de Barcelona, comerç del tèxtil de Tarragona.

Si bé és cert que queda algun àmbit per renovar, aquest any 2020, finalment, amb totes les dificultats que hem tingut, hem estat capaços de renovar els principals convenis col·lectius i seguim mantenint tots els àmbits de negociació i de cobertura de negociació col·lectiva, superior al 85 % a Catalunya.

Vam finalitzar aquest mandat amb noves normatives que ens han de servir com a eina per conquerir drets en matèria de teletreball i drets digitals, d'una banda, i per reduir la bretxa salarial existent entre homes i dones i estendre els plans d'igualtat a moltes més empreses amb l'objectiu d'assumir la igualtat real entre dones i homes en àmbits com l'estructura salarial, l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, etc.

La negociació de plans d'igualtat és un gran repte i una gran oportunitat que tenim per avançar cap a la igualtat real entre homes i dones. A la finalització d'aquest mandat hem creat les bases per poder abordar la negociació dels plans d'igualtat de manera prioritària dins de la nostra activitat de negociació col·lectiva per als propers anys.



3.2 DONES I IGUALTAT

Durant aquest mandat, hem seguit treballant en clau de gènere aplicant la transversalitat a tots els àmbits d'intervenció de la Secretaria de Dones.

Negociació Col·lectiva: Hem impulsat la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere incorporant als convenis continguts necessaris per la igualtat com són la incorporació de la llei d'igualtat en el que respecta a l'accés a l'ocupació, promocions, retribucions, formació, violència de gènere, protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge no sexista...etc.

Hem incorporat protocols d'assetjament sexual en alguns convenis. S'han negociat protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en empreses on no hi havia, i segones versions del protocol a d'altres empreses, renovant i millorant el que tenien. Seguim treballant amb el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la empresa negociat per les organitzacions patronals i els sindicats a l'àmbit del Consell de Relacions Laborals.

S'han negociat plans d'igualtat d'àmbit de Catalunya i també alguns d'àmbit estatal, encara que les negociacions s'han estancat una mica degut a la pandèmia.

Assessoraments: Assessoraments a delegats i delegades en Plans d'Igualtat. Des de principi d'aquest mandat han augmentat considerablement la demanda d'assessorament per la negociació i el seguiment de plans d'igualtat. A la majoria dels casos ens trobem en la negociació del segon Pla. Assessoraments per delegats i delegades d'empreses d'àmbit de Catalunya i també a delegats i delegades d'empreses d'àmbit estatal que formen part de les comissions d'igualtat de les seves empreses.

Assessorament a delegats i delegades en la elaboració de protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i també en la gestió de casos de violència de gènere.

SIAD laboral

Assessoraments a dones víctimes d'assetjament sexual. Cal destacar la creixent demanda d'assessorament a dones que pateixen assetjament sexual a la feina.

Assessorament a delegats i delegades sobre els drets de les dones que pateixen violència masclista i derivació de dones als SIAD's, PIAD's

Assessorament en drets laborals a dones víctimes de violència masclista que arriben al sindicat derivades d'un SIAD/PIAD i també d'empreses del nostres sectors.

El Servei d'informació i assessorament a les Dones en l'àmbit laboral de CCOO de Catalunya forma part de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya especialitzats en violència masclista.

Jornades: Commemorem del 8 de març, el 28 de maig, dia de la Salut de les dones i el 25 de Novembre. Participem amb la CONC en la elaboració dels actes i de la Escola de Dones.

Els actes que s'organitzen a la Federació tenen una assistència considerable, encara que, com tot, es podria millorar. L'objectiu d'aquestes jornades és fer visibles les situacions de les dones als diferents àmbits i donar instruments als nostres delegats i delegades que els permeti la intervenció sindical. És per això que insistim en la millora de l'assistència sobre tot dels homes.

Formació: Durant aquests anys, conjuntament amb la secretaria de Formació hem fet formació en igualtat tant de la Federació, de la Federació Estatal com de la CONC. Des de la secretaria de dones i igualtat, concretament, el curs de Sensibilització en igualtat. Després d'aquesta jornada de sensibilització orientem a delegats i delegades en l'itinerari formatiu en igualtat, recomanant a les persones que estiguin treballant la igualtat en l'empresa els cursos de Responsable d'igualtat en l'empresa i Plans i mesures d'igualtat. En aquest darrer any s'està impartint formació en igualtat on-line des de la Federació estatal.

També hem impartit tallers sobre bretxa salarial, plans d'igualtat i protocols d'assetjament sexual.

La formació en gènere és necessària per identificar les possibles situacions en les que es pugui trobar una dona, discriminacions, assetjaments, etc, per tant, no només considerarem com formació els cursos que es puguin impartir, també els assessoraments col·lectius a seccions sindicals, i qualsevol altra situació que es pugui donar i que es necessiti l'assessorament de la SD.

Comunicació: Delegades dels nostres sectors han participat amb les seves experiències a jornades organitzades per la CONC a diferents actes externs, a programes de CCOO a TV3, (cosificació), revista Treballadora, testimonis per mitjans de comunicació, articles als diaris, entrevistes radio, etc, canals que ens serveixen per fer sentir la nostra veu, les nostres experiències i per fer veure el nostre treball fora de la Federació i fora de CCOO. Treballem conjuntament con la Secretaria de Comunicació per a qualsevol acció pròpia d'aquest àmbit. Aquest últim any, amb la pandèmia, han estat entrevistades i han participat en alguns actes moltes de les nostres dones que pertanyen als sectors essencials.

Premi Aurora Gómez: Cada any presentem la nostra candidatura al Premi Aurora Gómez, i vam guanyar a l'edició de l'any 2019, amb una mesura per combatre la bretxa salarial negociada al Conveni de Comerç de la Construcció. També vam presentar alhora una altra candidatura amb un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i un altre de violència de gènere.

Comitè de dones: en el transcurs del mandat s'ha realitzat una reunió de treball i tres reunions del comitè de dones.



S'ha impulsat la creació d'un equip de treball a la Secretaria de Dones i igualtat per poder abordar la negociació de plans d'igualtat que necessitaran del nostre assessorament segons les últimes novetats legislatives.

Amb els RDL 6/2019 i els 901/2020 i 902/2020, va augmentar el número d'empreses que tenien que negociar els plans d'igualtat i es va desenvolupar tota la normativa relativa als plans d'igualtat, incloent la nostra participació en la negociacions de plans d'igualtat en empreses on no tenim representació sindical, obrint la porta a una altra forma de treballar i a la possibilitat d'arribar a més persones treballadores gràcies al nostre treball en igualtat. Tot això ha generat la necessitat d'organitzar-nos en el nostre intern per poder abordar la quantitat de convocatòries per negociar plans d'igualtat que ens estan arribant. Per poder assolir aquesta tasca, s'estan formant les nostres persones negociadores en la negociació del plans d'igualtat. Això suposa un esforç per tots i totes aquestes persones que esperem, suposi, un gran avenç en igualtat i, com hem dit abans, poder fer arribar el sindicat a més persones treballadores. Seguim treballant-hi.

3.3 INSPECCIÓ I MEDIACIÓ

El paper que ha jugat aquesta secretaria en relació amb l'equip d'acció sindical de la federació ha consistit en reforçar els sectors, territoris i seccions sindicals en quant a incorporar i dotar de coherència, dintre de la nostra tasca sindical quotidiana, la utilització de la Inspecció de Treball i del Tribunal Laboral de Catalunya, recolzant al màxim el sindicat a l'empresa. És un compromís congressual i amb aquesta lògica hem vingut treballant.

La idea central ha estat ajudar a discernir quan és convenient posar denuncia a Inspecció, quan és convenient passar pel TLC, sense apriorismes i sent conscients que el conflicte a l'empresa té moltes matisacions, no tot és blanc o negre, i no sempre es poden donar pautes que portin a una solució satisfactòria. Però el vertaderament important és poder ajudar a donar-li una coherència i un bon assessorament a la gestió del conflicte. També hem volgut desenvolupar una vessant d'intercanvi d'informació que cal aprofundir en el futur immediat: necessitem tenir un coneixement més profund del que es fa a nivell d'empresa per tal de minimitzar errades i poder compartir bones pràctiques que puguin servir d'exemple a altres sectors. Treball en xarxa i confederalitat. Creiem, en aquest sentit, que hem pogut avançar en aquesta línia, que el balanç d'aquests quatre anys és positiu, tot i que el marge de millora no és petit, nogensmenys.

En concret, la utilització del TLC a la nostra federació tradicionalment no ha tingut una utilització massiva, altres federacions ho fan servir més, però no és una cosa dolenta si pensem que no qualsevol conflicte té de passar per un intent de resolució extrajudicial. De tota manera, sí que hem incrementat la utilització del TLC, en més d'un 10% comparant el nombre d'expedients de fa 4 anys amb ara. No ha estat d'una forma homogènia, de tota manera: les qüestions de calendari laboral, jornada de treball, horaris, vacances, temps de treball en general són el tema estrella. Cal, però, aprofundir més en les qüestions que sí ens permeten entrar en la organització del treball: seguretat i salut per una banda, polítiques d'igualtat per una altra. En aquest sentit, hem incrementat la utilització de la mediació (en la que el TLC fa una proposta que pot ser acceptada o no) davant la mera conciliació, però cal atrevir-se més, tant amb les mediacions com amb els arbitratges, i és important també transmetre que quan hem fet servir les comissions tècniques del TLC hem tingut resultats sorprenents. Només un exemple: acord de mètodes i temps en el col·lectiu de cambreres de pisos a l'Hotel Hilton, fruit precisament d'una petició articulada amb la Comissió Tècnica específica del TLC.

Respecte de la Inspecció de Treball, recordem que estem davant l'organisme a qui adreçar l'incompliment de tota norma laboral, el gran problema és la manca espectacular de recursos que tenen: sense anar més lluny, els objectius inspectors per al 2019, justament abans de l'impacte derivat de la pandèmia, tenien uns 15.000 expedients amb un número d'efectius a tot Catalunya (entre inspectors/es i subinspectors/es) propers a les 70 persones. A "grosso modo", això suposava la



necessitat d'haver d'atendre una mitjana de més de 5 expedients a la setmana per persona inspectora (un expedient al dia), situació del tot insostenible.

Tot i aquesta greu mancança de recursos, podem dir que a nivell d'actuacions inspectores, la situació no era negativa ni molt menys, però en aquest període hem millorat força en la línia de ser molt precisos amb els conflictes que fem entrar en seu inspectora, tant en la forma com en el fons, amb la idea de facilitar la tasca inspectora, fent esforços per aportar la documentació precisa exclusivament i no donar voltes en cercles. Tenim molts casos de denúncies que han acabat en no-res degut precisament a una falta de concreció i un no saber què es vol quan es compareix a les citacions...i tot i això, podem expressar satisfacció si fem un repàs a campanyes concretes que han sortit bé i que han tingut fins i tot un ressò important a nivell de mitjans de comunicació: els hotels de la Costa Brava, amb una important tasca del sindicat de les comarques gironines, respecte als drets contractuals, salarials i de nivell professional als hotels de Lloret de Mar, i que va suposar la regularització de les condicions laborals de més de 100 persones. També: tot el seguit d'intervencions en les condicions laborals de les treballadores i els treballadors de Burger King, que van motivar un munt d'expedients sancionadors greus, arrel del dret a la imatge i la dignitat per obligar als nois a afaitar-se barbes i perilles i les noies a portar llacet. La campanya "Clarel ens ofega", en la que destaquem la dualitat de gestió del conflicte combinant mobilitzacions amb actuacions inspectores. Important també la tasca feta amb ASGECA (Seguros Santa Lucía), que si bé no està tancada encara, revertirà en la conversió de contractes indefinits a un nombre molt important de persones que estan en situació de falsos autònoms. O sense anar més lluny, la col·laboració amb la CONC en la campanya contra la "cosificació" de les dones, que ens va portar bons resultats en la cadena de menjar ràpid "Hooters", empresa que jugava descaradament amb el cos de la dona com a reclam, i que va tenir una resolució contundent posant l'enfoc en la dignitat de les dones.

Recentment, també dintre de la línia col·laborativa amb la CONC, estem impulsant accions inspectores denunciant les situacions il·legals i precàries d'algunes de les anomenades noves formes de treball i plataformes col·laboratives. Són línies de treball a potenciar i formen part de l'acció global del sindicat present i dels propers anys.

No podem deixar el balanç sense entrar a analitzar un mica l'impacte de la pandèmia en la temàtica d'aquesta secretaria. El TLC va deixar de gestionar expedients en el moment en que es va decretar l'estat d'alarma, però en molt poc temps es va posar a disposició un mitjà telemàtic. En aquests moments, les intervencions del TLC es fan únicament per videoconferència, amb els seus pros i contres. Per una banda, el mitjà telemàtic permet no allargar les conciliacions o les mediacions més enllà del que és necessari, dona agilitat, sense rebaixar en cap moment el nivell de qualitat de la tasca del TLC. Per una altra banda, és innegable que existeix una bretxa digital en molts comitès i seccions sindicals, davant la qual cal sortir al pas i ajudar tot el possible. Important matisar que en els locals del sindicat la federació posa a disposició de qui ho necessiti els mitjans telemàtics adequats (sales de videoconferències).

La Inspecció de Treball, d'altra banda, davant la pandèmia, no va deixar de funcionar en cap moment, en un principi atenent molt més les situacions d'urgència, però si tenim en compte els problemes endèmics que hi ha de manca de mitjans, s'han acabat respectant uns ratis de resolució d'expedients força raonables. Darrerament, el que està passant més sovint, i és un problema a corregir, és que degut precisament als problemes d'acumulació d'expedients ens hem vist en casos en els que les actuacions inspectores han estat excessivament laxes i poc concretes en relació a la problemàtica denunciada. És una situació en la que s'està trobant tot el sindicat en el seu conjunt, i és constatable que s'estan fent gestions en col·laboració amb el departament corresponent de la CONC. La valoració de com s'han anat resolent els conflictes que hem dut a Inspecció en aquest període, no pot ser de tota manera, dolenta: amb algunes excepcions, el major nombre de denúncies que hem dut a terme en matèria de respecte de les condicions de seguretat i salut i de les normes sanitàries derivades de la pandèmia s'han acabat resolent molt satisfactòriament, en especial sectors de supermercats, grans magatzems, contact center, cadenes de menjar ràpid. També s'han hagut de portar a Inspecció un nombre important de situacions en matèria d'incompliments dels acords i condicions pactats en ERTOS, així com el seguiment de les situacions de teletreball pactades i/o situacions horàries i de modificació de jornada de treball derivades de la pandèmia. Que tinguem coneixement, en tots els casos Inspecció ha entrat a demanar a les empreses rectificacions i s'han aixecat expedients sancionadors, en especial el sector contact center o alguna empresa important del comerç del tèxtil. Cal destacar aquí la gran tasca de les companyes i els companys de les comarques gironines, tarragonines i de la comarca del Maresme en tots els hotels de la costa que no han incorporat als fixes discontinus en els seus ERTOS. Aquest ha estat un dels grans cavalls de batalla en l'hostaleria. I val també la pena destacar un fil conductor interessant en sectors de serveis administratius i contact center, en el que hem guanyat diverses denúncies en les que es demanaven facilitar els salaris de les plantilles a la RLT, fent prevaldre aquest dret sindical i col·lectiu a altres arguments de privacitat o protecció de dades molt entès per part de les empreses.

Queda per endavant força tasca a fer, però en línies generals podem concloure que tot i que ens hem de deixar ajudar més, hem avançat força en compartir informació, hem contribuït a influir en una millora de la resolució de les denúncies a Inspecció (i més valentia per part d'Inspecció a l'hora d'entomar el conflicte tenint sobretot en compte la perspectiva de qui denuncia, en el ben entès que no anem a Inspecció com a distracció sinó perquè no queda més remei), i hem incrementat la utilització del TLC. Falta camí per recórrer però s'està recorrent en la línia sindical que cal.



4. Àrea de Recursos

Durant aquest mandat hi ha hagut dues etapes molt diferents per a tothom, la primera amb una continuïtat d'activitat tal com l'havíem dissenyat i la segona marcada per una pandèmia global que ens ha portat una adaptació a les necessitats creades immediatament.

En una primera fase, es va donar cobertura d'una manera establerta a l'activitat sindical generada d'acord amb els plans de treball i projectes presentats per les Seccions Sindicals.

- S'ha atès el pagament de les despeses generades i aprovades en períodes de temps molt curts.
- No tenim deutes amb proveïdors, es liquida al final dels serveis.

En aquest segon període de temps marcat per la pandèmia, la manera d'atendre a les treballadores i treballadors ha canviat dràsticament.

- Hem hagut d'implementar el teletreball per satisfer aquestes necessitats de manera inesperada i adaptar-lo al màxim.
- S'han negociat terminis i serveis contractats amb proveïdors.
- Les accions i activitats culturals dels Pre-jubilats i Jubilats s'han suspès els anys 2020 i 2021

COMPTE CORRENTS

Actualment i com vam marcar en l'anterior congrés tenim la comptabilitat de totes les unitats territorials i de totes les Seccions Sindicals integrades en els comptes corrents de la Federació, de manera que només tenim dos comptes corrents.

EVOLUCIÓ ECONÒMICA

Els pressupostos presentats el 2017-2018-2019 s'han complert satisfactòriament amb l'obtenció en tots els exercicis de superàvit. Sobretot per l'evolució de l'afiliació que ha superat les nostres previsions així com per la despesa que ha seguit fidelment el que s'ha pressupostat, tant en anys marcats com en anys de concentració electoral.

L'any 2020 no s'ha tancat comptablement, actualment s'està auditant per concloure el tancament, però les dades mostren un superàvit, en aquest cas donat el cessament de moviments en les visites presencials als llocs de treball i processos electorals.

En l'últim trimestre de 2020 i en el primer trimestre de 2021 aquesta activitat s'ha reprès gradualment, amb tots els impediments i variables que trobem, això es nota substancialment.

- Rebem una subvenció econòmica per a l'acció sindical de set empreses que cobreixen la seva activitat sindical de manera integrada.
- Hem fet una aportació al Fons Confederal Financer (Solidari) d'1.000.000 euros que actualment ascendeix a 2.000.000 euros que aquest fons s'abona a l'1,5 %.

- A dia d'avui presentem un percentatge de despesa de personal relatiu a una quota del 43,06 % molt per sota del percentatge recomanat a nivell estatal del 60 % i del percentatge a nivell CONC del 85 %.

ALTRES RECURSOS

- Les persones que ho necessitaven per al teletreball han estat equipades amb ordinadors portàtils, proporcionant un copagament dels mateixos.
- Els equips informàtics necessaris estan coberts i substituïts en la Federació i Territoris, en aquest apartat la inversió està sent considerable ja que les eines de què disposem estan bastant obsoletes i l'actualització de la resta d'equips encara no s'ha completat.
- La telefonia subministra terminals que es deterioren amb un model bàsic o adquireixen un de major qualitat que suporta el cost del terminal.
- S'aplica la tarifa estàndard de telefonia que ofereix 500m i 3 Gb
- Lloguer de cotxes: actualment disposem de 3 cotxes que cobreixen part de les necessitats d'Acció Sindical i Ampliació a la província de Barcelona que cobreix els territoris del Vallès Occidental Cat. Central, Bllapag i Vormaros i un per a Tarragona.
- Un dels recursos més importants que tenim és la col·laboració de delegats i delegades de les seccions sindicals constituïdes amb el seu crèdit sindical. Aquest recurs és una cosa que hem de promoure i motivar per fer la nostra extensió més enllà de la pròpia secció sindical.

Cal destacar que cada any la Federació de Serveis fa una aportació a la Xarxa d'Acció Solidària de CCOO de Catalunya en les seves dues campanyes anuals destinades al material escolar al setembre i a cap infant sense joguines, campanya que reforcem en el conjunt de la nostra afiliació perquè també participi a nivell personal.

Les accions i activitats culturals dels Pre-jubilats i Jubilats s'han suspès el 2020 i el 2021, esperem poder comptar amb el retorn de l'activitat en la propera legislatura.

A l'Àrea de Finances vam començar el 2017 amb tres persones, el company Pere Marques, Ana Saavedra i Olga Martin (com a responsables de l'àrea), durant el mandat amb aquests recursos humans hem pogut cobrir les necessitats de l'organització. Pere Marquès al febrer de 2020 va deixar aquesta col·laboració, agraint-li personalment els moments i l'experiència que va compartir amb nosaltres a nivell personal i laboral.

Després de la tornada de l'activitat es crea la necessitat de més col·laboració i actualment l'empresa Zara ens proporciona recursos i la companya Remei Torras col·labora dos dies a la setmana.

Seguim disposant en el lloc web federal www.ccoo-serveis.cat amb tota la informació federativa on trobem el portal de transparència de les dades econòmiques de la nostra Federació.



5. Àrea de Comunicació

Des del passat 2n Congrés Federal, la comunicació ha seguit sent una eina per impulsar l'acció sindical i l'organització del conjunt d'àmbits que forma la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya i ha sofert una accelerada transformació en el que ha d'oferir digitalment davant les noves necessitats en que ens trobem.

La tasca continuada ha estat donar resposta a les necessitats comunicatives i de difusió per a diverses seccions sindicals i sectors que es s'han anat presentant, donant forma a les accions comunicatives per processos electorals, accions i activitat sindical puntuals, com per a campanyes de difusió (stand diada del treball digne, "Gràcies per comprar abans de les 21 hores!"), accions generals de CCOO (Vaga 8M), així com el material anual de promoció (calendaris). Accions comunicatives que han possibilitat donar difusió i presència identitària de CCOO, com a promoció i suport a les nostres propostes entre els treballadors i treballadores de les empreses dels sectors de serveis.

Aquests suports comunicatius del disseny de missatges i imatges per reforçar els objectius de l'acció sindical, s'han donat en diferents formats i suports materials (comunicats, octavetes, cartells, pancartes...), alhora que han estat complementades amb el suport digital a través de la web, correus electrònics, whatsapp... (pdf, vídeos...)

L'edició en paper fins a l'any 2020 venia marcat per unes edicions anuals de més de més de 100.000 fotocòpies en blanc i negre i més de 75.000 en color, 20.000 targetes en de visita, destinades principalment a la difusió d'eleccions sindicals, a part de cartells, llibrets, manifestos generals i altres documentacions. Dinàmica que amb motiu de la pandèmia s'han reduït dràsticament aquestes quantitats i s'han cercat altres canals de difusió i transmissió de la nostra comunicació reduint el suport paper i potenciant acceleradament els canals digitals.

Aquestes accions han estat marcades habitualment per aprofundir la basant comunicativa en els propis processos organitzatius, a través de reunions amb les persones responsables de la comunicació i alhora aprofitar per posar a disposició d'eines, plantilles, criteris per a generar una comunicació sindical de qualitat tan en el seu missatge i contingut (directe, nítid, atractiu) com en la forma i el llenguatge (no masclista, en català) com utilitzar imatges i tècniques de disseny.

Aquesta metodologia de treball ha servit per substituir el taller de comunicació que es venia fent des de la Federació i que ha restat aturat sense poder-se realitzar en aquest període, formació que ha estat substituïda per l'oferta que es fa des de la formació estatal i de la CONC, a través de eines específiques que responia a demanades puntuals.

El **Taller de comunicació** és un repte formatiu davant les necessitats comunicatives, a part de donar eines i tècniques concretes, en que es troba el sindicat de com oferir un format actualitzat davant l'era digital, una formació de quadres sindicals; àgil, compactat, que aportí una visió general de tot el procés comunicatiu i que comporti un compromís per a una tasca sindical continuada.

La comunicació digital.- L'espai web, l'APP, la missatgeria instantània i les xarxes socials; són canals que hem anat incorporant cada cop més en la nostra comunicació sindical i que ens ha demanat adequar i complementar tan els missatges com el contingut per saber utilitzar millor cadascuna d'aquests canals. Sabem, però, que no podran substituir la principal i més important eina de comunicació sindical: el contacte directe amb els nostres companys i companyes amb la nostra presència en els centres de treball i que malgrat les limitacions que ens ha marcat la pandèmia, hem anat superant al cercar la forma i el moment per a fer-ho en les millors garanties sanitàries possibles.

Des de març del 2020 hem entrat de ple amb la comunicació digital

Des del mes de març del 2020 estem de ple amb la comunicació digital, molt més enllà del que ens marcàvem en el passat Consell de gener com a objectiu: "Cal incorporar els formats digitals a la comunicació que ja generem, i hem de tenir molta cura en el contingut i els objectius de les nostres comunicacions. I tot això s'ha de fer vetllant per la complementarietat del conjunt de canals i, molt especialment, amb el principal i insubstituïble contacte directe amb les companyes i els companys."

La crisi sanitària ens ha apartat majoritàriament del principal canal del contacte directe amb els companys i companyes, ens ha limitat dràsticament el canal paper que ens portava a trobar i parlar directament. Hem viscut el distanciament físic i alhora hem experimentat com el telèfon,, la videoconferència, el correu electrònic, el lloc web, el twitter... han fet possible estar al costat i escoltar als companys i companyes.

Malgrat aquesta situació, en temps de pandèmia ha comportat que les accions comunicatives generades des de març del 2020 han estat més elevades. Alhora l'activitat digital s'ha accelerat com podem veure els canals que disposem des de la Federació:

Les xarxes federals

Les xarxes socials han anat prenent força i han vingut a formar part de l'acció comunicativa des de diferents àmbits federals, reclamant formació i criteris per la seva posada en marxa, el que ha generat uns protocols d'actuació sindical i el seu registre organitzatiu.

Les xarxes federals que tenien un perfil baix, també han jugat un paper comunicatiu important en aquest temps i han tingut un augment considerable en nombre de visites, visualitzacions, impressions.... S'ha constatat la importància que ha pres la vida digital i moviment virtual en temps de pandèmia i el repte de fer present en tots els àmbits federals de manera equilibrada i complementària a d'altres canals. Per tan el repte d'aportar recursos i dedicació pel seu manteniment i desenvolupament és d'una evident necessitat.



Dades al 2020 de les perfils federals en les XARXES DIGITALS (en parèntesi la diferència respecte al 2019):

Twitter alta 05/2011 – 14,8 m tuits (+2,8m) – 359 seguint (+39) – 2.054 seguidors (+154)

Facebook 09/2014 – 320 publicacions (+108) - 432 agrades (+13) - 464 seguidors (+18)

Instagram 11/2016 – 201 post (+79) – 345 seguidors (+100)

Youtube 09/2014 - 95 vídeos (22 en total, 16 des de l'estat d'alarma) - 54 subscriptors (+18)

Visualitzacions totals 3.140 (1.980 – 2019 – en total portem 11.519 visualitzacions)

Temps de visualització 54,7 hores (27,4 h 2019)

APP – canal pendent d'aprofitar i potenciar

Cal recordar que des del 2012 la federació té una APP pròpia (pionera a CCOO) en l'estore d'Android i d'IOS. En el 2015 amb motiu de la fusió es va aconseguir adaptar a la nova realitat organitzativa federal de Serveis. A partir d'aquest canvi ha estat aturada la seva actualització, pendent de la complementarietat i integració amb l'APP que es va desenvolupar pel conjunt de l'afiliació de la CONC. Actualment està disponible com a un punt informatiu i resta actiu un apartat intern d'accés pels membres del Consell federal, on es disposa de tota la documentació tractada en els diferents òrgans de direcció. L'APP resultant i que es pugui oferir al conjunt de les seccions sindicals i sectors de serveis demanarà de la participació de cada àmbit per poder personalitzar i mantenir actualitzada.

LLOC WEB www.ccoo-serveis.cat

(dins del servidor de la web de la federació estatal: www.ccoo-servicios.es)

En aquets darrers anys l'activitat comunicativa en el nostre lloc web (compartit per espais territorials i sectorials) s'ha mantingut elevada i es consolida com a punt comunicatiu que recull la informació i activitat sindical de la federació.

Registres pujats en la WEB

2017	208	(88 en català i en castellà, així com 32 en ambdós idiomes)
2018	128	(50 en català i 50 en castellà, 28 en ambdós idiomes)
2019	181	(81 en català, 75 en castellà, 25 bilingües)
2020	205	(68 en català i 68 en castellà, 70 bilingües)

Alguns d'aquests registres es corresponen a espais generats per al conjunt de les pàgines i creat com espais específics d'informació agrupada com és "Eines per un sindicat feminista", "Congrés".

És de destacar l'esforç que pren el manteniment idiomàtic al posar a disposició dels continguts en ambdós idiomes.

El servei que ofereix el nostre lloc web és important però discreta, durant l'any 2020 va tenir 123.622 pàgines vistes (una mitja de 500 visites per notícia -comptant les visites de notícies d'altres anys-) i va tenir 77.684 visitants únics. La visualització ha estat majoritària des d'ordinador 63 % i un 36 % per mòbil.

Les notes de premsa

Cal remarcar que la presència als mitjans de comunicació és molt puntual i sorgeix més de l'interès que generen situacions greus de les persones treballadores dels nostres sectors de serveis, com va ser l'amplia demanda d'informació i ressò que vàrem tenir en temps de pandèmia, i no tan per les notes de premsa que generem i fem difusió a través del gabinet de premsa de la CONC:

Notes de premsa			
2017	2018	2019	2020
40	48	68	50

El Lluita obrera en paper i digital:

La nostra presència als dos canals de comunicació de CCOO de Catalunya han estat d'una forma constant, en els Lluita digitals i en els exemplars en paper:

Articles al Lluita obrera			
2017	2018	2019	2020
22	26	35	12
(11 en 23 digitals i 11 en 4 en paper)	(14 en 25 digitals i 12 en 4 en paper)	(26 en 23 digitals i 9 en 4 en paper)	(8 en 13 digitals i 4 en 2 en paper)

Programa de CCOO per a TV3:

La nostra participació en els programes de CCOO per a TV3 és a través de breus aportacions amb testimoniatges laboral i sindical de companys i companyes dels sectors de serveis.

Participació en programes de CCOO per a TV3			
2017	2018	2019	2020
En 5 dels 10 programes	En 3 dels 10 programes	En 1 dels 10 programes	En 2 dels 7 programes

Constatem que tenim possibilitats d'oferir i proposar la realització de notes de premsa, d'articles per les publicacions confederals i també de programes de vídeo o per a TV3, que poden ser representatius i d'interès pel conjunt de les CCOO, des de la nostra pròpia acció i activitat sindical.



Els enviaments des de fed.serveis@ccoo.cat, correu de difusió:

En aquests darrers 4 anys s'han enviat més de 675 correus massius des de la Federació, entorn a 2 milions de correus destinataris en còpia oculta, correus electrònics amb informacions, convocatòries, manifestos... al conjunt de l'afiliació, a l'afiliació de diferents sectors i territoris amb motiu de negociació col·lectiva o convocatòries i accions pròpies, com ha estat l'enviament des de l'agrupació de serveis tècnics d'un butlletí mensual actiu fins al 2019 amb notícies estatals principalment pròpies dels seus sectors

Ahora s'han enviat informacions més organitzatives o eines per als òrgans de direcció i per a les seccions sindicals i al conjunt de delegats i delegades.

Correus enviats	2017	2018	2019	2020
AFILIACIÓ	6	6	5	6
Afiliació per sectors	110	65	45	40
Informacions organitzatives exec.	32	30	40	30
Informacions a sec.sind./Consell	18	18	10	75
Delegades i delegats	30	48	28	45*

*Destaquem que aquest enviaments al conjunt de delegades i delegats en el 2020, es recollia diversa informació, quasi diàriament, que ha suposat fer arribar més de 700 informacions. Uns enviaments que a partir de juny, s'ha establert com a un butlletí digital sense una periodicitat establerta pel conjunt de delegats i delegades de la federació, un recull de diferent informació de CCOO amb l'objectiu de ser d'utilitat com a "eines per @ l'acció sindical".

La difusió via digital està garantida, encara que tenim molt per millorar en l'àmbit de la qualitat de les dades que és responsabilitat del conjunt de l'organització i, també, en el de la no duplicitat o saturació d'informació. Segueix pendent de valoració quina efectivitat té la difusió de la informació sindical federal o confederal a dins de les empreses, ja que manca el retorn de les seccions sindicals envers la federació.

Amb les **dades personals** que permeten la comunicació digital i telefònica al conjunt de l'afiliació existeix un important avançament en avançaments en els darrers anys.

AFILIACIÓ	2015	2017	2020
Amb e-mail	64 %	67 %	78 %
Amb mòbil	66 %	75 %	86 %

Cal comptar que no tenim cap telèfon ni correu electrònic de més de 700 persones afiliades (el 2 %)

DELEGATS/DELEGADES	2015	2020
Amb e-mail	66 % (el 85 % amb afiliació)	74 % (el 82 % amb afiliació)
Amb mòbil	70 % (el 88 % amb afiliació)	74 % (el 97 % amb afiliació)

D'aquests cinc anys de diferència es constata l'avenç amb disposar de més dades, però també la manca de comunicació que podem tenir amb les delegades i delegats no afiliada, que en el 2020 representa el 20 % sense mail i el 18 % sense mòbil, del total de la representació i que prop d'un 18 % no disposem de cap dada per comunicar-nos directament amb ella.

Com ja és fa des de diferents àmbits federals, recordem que son les seccions sindicals i persones responsables dels sectors qui poden millorar les dades personals, fent constantment revisió i actualització en els fitxers pertinents les dades de contacte amb l'afiliació i delegats i delegades no afiliades.

La garantia de la protecció de dades és un altre front que s'ha avançat els darrers anys. S'han establert protocols d'actuació, criteris i mesures concretes per garantir una comunicació cada cop més segura i una gestió, un tractament i una utilització correctes de les dades. S'han elaborat diversos protocols per garantir les dades que fem servir tant en la difusió a través del correu electrònic com de les xarxes socials, especialment en la missatgeria instantània, com ara el WhatsApp. Resta obert el registre i el reconeixement de les diverses xarxes socials, llistes de difusió i grups de WhatsApp dels quals fan ús els diferents àmbits organitzatius de la federació per a les seves comunicacions a fi d'incorporar-hi les noves altes que es realitzin.



6. Sindicats intercomarcals

6.1. Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf (BLLAPAG)

(aprovat en el 3r Congrés del SI del 12/03/21)

Durant el mes d'abril de 2017 l'equip del Sindicat intercomarcal va fer un anàlisi compartit de la realitat (mitjançant un DAFO) i va establir quatre objectius per treballar:

1. Ampliar dos **col·laboracions** fixes abans de 2018
2. Augmentar afiliació en un **5 %** (tant còmput total com de RLPT)
3. **Reduir còmput dinàmic** a situació d'empat tècnic abans de 31/12/2018.
4. Implantació SI (presència) a les **quatre comarques**

Cap a la meitat del mandat vam fer la revisió del pla de treball i, en base a la potencialitat de l'APAG, vam reconsiderar el quart objectiu. Vam concretar l'objectiu en aconseguir un referent per Alt Penedès, Anoia i Garraf.

OBJECTIU 1: Ampliar dos col·laboracions fixes a l'equip

Quan es va configurar l'equip de treball vam establir un organigrama amb 4 Secretaries de treball (a més de la Secretaria general) en concret:

- **Secretaria d'organització**, polítiques afiliatives/Formació/ recursos i finances, del que era responsable **Domènec Sadurní**
- **Secretaria d'eleccions sindicals**, processos electoral i extensió, responsable **Edu Jodar**. En aquesta secretaria participava de manera estable **Alex Martínez**
- **Secretaria d'Igualtat, dones i plans d'igualtat**, **Sandra Espert**
- **Secretaria acció sindical, negociació col·lectiva i comunicació, assessorament, pimes**, **Mentxu Gutiérrez**. Dintre d'aquesta secretaria, **Alejandro Conejo** era Responsable d'Hostaleria.

A pesar dels continus canvis durant el mandat s'han anat incorporant diferents quadres sindicals. Ara mateix a l'equip hi han quatre incorporacions noves i dos que ho faran en breu. El nivell d'assoliment d'aquest objectiu ha estat alt.

OBJECTIU 2: Augmentar afiliació en un 5 %

Al 2017 en el conjunt de les quatre comarques érem 4.698 persones afiliades. L'increment ha estat del **14,9 % arribant fins a les 5.400 persones afiliades**. Un increment molt per sobre del plantejat inicialment. La dada negativa es la pèrdua d'afiliació a l'Alt Penedès. Cal destacar que el **70 %** de l'increment són dones.

La crisi del sector financer ha provocat un estancament en l'afiliació (que no ha arribat a ser pèrdua pel gran acompanyament de les seccions sindicals). Tot i que l'afiliació s'ha incrementat al sector d'hostaleria, aquest només ha arribat al **2,5 %**. Pel contra tant a Comerç (**38,25 %**) com a Serveis Tècnics (**21,5 %**) l'increment ha estat molt important. Aquest objectiu del 5% també era l'objectiu de millora plantejat per la representació unitària. Aquest objectiu també ha estat assolit, hem passat **del 45,5 % de RLPT afiliades al 54 % de RLPT afiliades**. Nivell d'assoliment d'objectiu, molt alt.

OBJECTIU 3: millorar representativitat

A l'abril del 2017 ens vam plantejar arribar a una situació **d'empat tècnic**. I ho definim en que hauríem de ser capaços de situar nos entre un més 10 i un menys 10 de diferència total respecte a l'altre organització, amb el condicionant que ho havíem de fer arribant com a **mínim al 40 % de representativitat**. Tot i que no estava objectivitat, de la anàlisi de possibilitats, vam fixar-nos el Garraf i en concret l'hostaleria d'aquell territori com a principal oportunitat per créixer.

En algun moment hem arribat a assolir l'objectiu, en una activitat tant variable, sempre agafem com a referència l'any natural com a punt de valoració.

La diferència a **31/12/2020** respecte a l'altre sindicat era de **-24** persones delegades de diferència. Encara que hem millorat respecte a 2017 (llavors la diferència era de **-42**) no hem estat capaços d'assolir l'objectiu plantejat. El nostre nivell de representativitat continua sent **del 39 %**. Nivell d'assoliment **baix**.

OBJECTIU 4: referents de proximitat

En el moment de la creació del sindicat intercomarcal de **CCOO SERVEIS BLLAPAG** només hi havia una estructura organitzativa al Baix Llobregat.

Des de l'inici, un dels objectius claus era la de trobar sindicalistes a les comarques d'Anoia, Alt Penedès i Garraf, que poguessin referenciar, des de la proximitat, a les persones afiliades i a la RLPT d'aquestes comarques.

Aquest ha estat l'objectiu més complicat de desenvolupar. De fet fins la darrera col·laboració d'una persona per referenciar al Garraf i Alt Penedès no havíem aconseguit incorporar cap persona en aquesta responsabilitat.

En l'actualitat, gràcies a aquesta col·laboració, i la incorporació d'una persona de la unió que realitza tasques mancomunades, disposem d'aquests referents propers. Caldrà, doncs, continuar treballant i prestar atenció per completar aquests equips de treball.

Nivell d'assoliment de l'objectiu, **força baix**.



6.2. Comarques gironines

Iniciàvem en el 2019 un nou mandat amb l'objectiu de desenvolupar i consolidar en el territori el nostre projecte sindical, i ho fèiem després de reforçar un procés de fusió organitzativa entre dues federacions que es va produir el 2014, COMFIA i FECOHT.

El repte era fer front als canvis que durant aquests anys s'han anat produint en el teixit organitzatiu i productiu de sectors i empreses que representem en la nostra Federació. Canvis que, en alguns casos, venen imposats per noves tendències i nous hàbits de consum, que han suposat que les empreses hagin aplicat i invertit en processos que els hi garanteixi no perdre quota de mercat – empreses de comerç especialment – apostant per nous formats comercials que estan aportant, malauradament en molts casos, que s'estiguin aplicant Expedients de Regulació d'Ocupació (ERO's) o modificacions de les condicions de treball de les seves plantilles per la via de l'art.41 del Estatut dels Treballadors (E.T.), i la conseqüent pèrdua de llocs de treball i, en altres sectors, per l'aplicació de noves tecnologies que comporten canvis significatius en l'organització del treball i canvis estructurals en el desenvolupament de l'activitat laboral. Les conseqüències més immediates tenen impacte negatiu sobre les plantilles de les empreses.

Hem vist com el sector financer, en aquests quatre anys, han viscut un procés de reconversió que ha suposat la desaparició d'entitats i la concentració d'aquesta activitat en el que pràcticament en aquests moments, s'ha convertit en un oligopoli bancari. Resultat: més pèrdua de llocs de treball per l'important número de prejubilacions i tancament d'oficines d'aquest sector.

A les nostres comarques, el sector turístic té un pes fonamental en el model productiu i econòmic, aportant un 14% (aprox.) del PIB. Aquesta dependència del sector turístic, en algunes comarques i municipis és tant elevada, que l'actual situació generada per la crisi sanitària derivada de la COVID-19 ha generat una parada quasi total de l'activitat econòmica.

En condicions de "normalitat", abans de la pandèmia, des de CCOO denunciàvem la precarietat en la que molts treballadors i treballadores del sector serveis desenvolupaven la seva activitat laboral. L'externalització d'una part important de l'activitat a l'empara de la reforma laboral de l'any 2012, que permet aquest model de gestió, l'aposta de moltes empreses del sector basada en obtenir el màxim de beneficis a curt termini amb les inversions mínimes i l'elevada estacionalitat i concentració de l'activitat econòmica en pocs mesos de l'any, com a conseqüència del model turístic de les nostres comarques, ens deixa un panorama en el que moltes persones treballadores de l'hostaleria i la restauració s'enfronten a una situació de futur gens favorable.

Aquesta és, en resum, la situació actual del sector amb més pes i incidència organitzativa en el nostre Sindicat Intercomarcal. Ara el que procedeix es fer un balanç de quin ha estat el treball que hem dut a terme durant aquests últims quatre anys.

Expedients de regulació temporal de ocupació (ERTO)

Causa	Codi	Comarca	Número expedients	Total afectats
Força major	02	Alt Empordà	2.375	12.596
Força major	10	Baix Empordà	2.036	10.644
Força major	15	Cerdanya	412	1.704
Força major	19	Garrotxa	656	3.821
Força major	20	Gironès	2.339	15.504
Força major	28	Pla de l'Estany	368	2.048
Força major	31	Ripollès	329	1.590
Força major	34	Selva	1.963	12.523
Altres causes	02	Alt Empordà	66	1.235
Altres causes	10	Baix Empordà	70	739
Altres causes	15	Cerdanya	15	50
Altres causes	19	Garrotxa	74	1.369
Altres causes	20	Gironès	158	1.997
Altres causes	28	Pla de l'Estany	46	645
Altres causes	31	Ripollès	20	188
Altres causes	34	Selva	129	2.847

ORGANITZACIÓ

AFILIACIÓ. EVOLUCIO 2017/2020

Els recursos que provenen de l'afiliació són els que ens possibiliten poder continuar desenvolupant la nostra activitat en l'àmbit de les empreses, en les meses de negociació dels Convenis Col·lectius, oferint assessorament sindical, etc... en definitiva, poder desenvolupar sindicalisme de proximitat.

L'evolució de l'afiliació entre els anys 2017/2020 ha experimentat moments d'oscil·lació lleu, mantenint-se en general dins d'uns paràmetres força estables.

La situació política de Catalunya dels darrers quatre anys ha tingut repercussió a les nostres comarques degut a la falta de presa de decisions per part del Govern de la Generalitat per a corregir els importants desequilibris econòmics que afecten a una part important de la població de les nostres comarques, que han comportat



importants retrocessos, tant en prestacions socials com en el desenvolupament de polítiques actives de reactivació econòmica.

SINDICAT	31/12/2016	31/12/2017	DIF	%	31/12/2018	DIF	%	31/12/2019	DIF	%	31/12/2020	DIF	%	MAN	%
01-CiS	1253	1343	90	7,18	1331	-12	-0,89	1351	20	1,50	1370	19	1,41	117	9,34
03-FSC	2126	2188	62	2,92	2155	-33	-1,51	2202	47	2,18	2252	50	2,27	126	5,93
04-SERV	3306	3249	-57	-1,72	3254	5	0,15	3254	0	0,00	3284	30	0,92	-22	-0,67
09-EDU	873	863	-10	-1,15	863	0	0,00	863	0	0,00	861	-2	-0,23	-12	-1,37
13-IND	2383	2236	-147	-6,17	2261	25	1,12	2261	0	0,00	2252	-9	-0,40	-131	-5,50
18-SAN	732	852	120	16,39	832	-20	-2,35	827	-5	-0,60	913	86	10,40	181	24,73
55-AJ	10	11	1	10,00	10	-1	-9,09	10	0	0	10	0	0	0	0,0
UI GIRONA	10683	10742	59	0,55	10706	-36	-0,34	10768	62	0,58	10942	174	1,62	259	2,42
CONC	140078	141017	939	0,67	142689	1672	1,19	146773	4084	2,86	147632	859	0,59	7554	5,393

EESS. COMPUT DINAMIC 2017/2020

Sobre els processos d'eleccions sindicals, en el període de màxima concentració anual (2019) experimentem un avançament important, tant en la renovació de les empreses on ja desposàvem de representació sindical, mantenint-la o incrementant-la, com en processos d'empreses on un altre sindicat disposava de la majoria sindical, arrabassant-li. La conclusió de perquè es van obtenir aquests bon resultats el 2019 va ser que es van donar gràcies al bon treball desenvolupat per la nostra RLT en les empreses durant els seus mandats i la planificació dels processos electorals conjuntament amb el S.I., comptant en alguns casos amb el recolzament de la U.I. (Unió Intercomarcal).

2020 va ser un any absolutament condicionat per la COVID-19. Durant aquest any només vam poder realitzar aproximadament el 50% dels processos d'eleccions sindicals, per la senzilla raó que la majoria de centres que havien de renovar el seu mandat sindical – majoritàriament hotels i empreses de restauració – van estar tancats i les plantilles afectades per ERTO's. Òbviament, en el moment que les condicions ho facin possible, es reprendran aquests processos.

Eleccions sindicals 2017/2020

SINDICAT	dic-15				dic-16				dic-17				dic-18				dic-19				PERIOD	DIF DEL PERIOD
	CCOO	UGT	DIF		CCOO	UGT	DIF	ANT	CCOO	UGT	DIF	ANT	CCOO	UGT	DIF	ANT	CCOO	UGT	DIF	ANT		
01-CiS	232	208	24		232	205	27	3	240	191	49	22	235	177	58	9	225	190	35	-23	11	-7
03-FSC	471	438	33		476	499	-23	-56	468	482	-14	9	481	477	4	18	463	447	16	12	-17	-8
04-SERV	538	565	-27		556	585	-29	-2	551	596	-45	-16	552	558	-6	39	546	550	-4	2	23	8
09-EDU	113	157	-44		111	153	-42	2	104	160	-56	-14	98	158	-60	-4	111	154	-43	17	1	-2
13-IND	484	647	-163		514	656	-142	21	517	663	-146	-4	493	634	-141	5	453	634	-181	-40	-18	-31
18-SAN	87	103	-16		95	110	-15	1	79	107	-28	-13	90	121	-31	-3	105	115	-10	21	6	18
UI GIRONA	1925	2118	-193		1984	2208	-224	-31	1959	2199	-240	-16	1949	2125	-176	64	1903	2090	-187	-11	6	-22
CONC	20677	19264	1413		21162	19566	1596	183	21379	19862	1517	-79	21681	20083	1598	81	21925	20232	1693	95	280	1248

ACCIO SINDICAL

FORMACIÓ, NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, ASSESSORAMENT, POLÍTIQUES D'IGUALTAT I SALUT LABORAL.

Aquests han estat els eixos fonamentals de la nostra acció sindical en els darrers quatre anys i els que han de seguir en el futur.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Des del nostre àmbit de representació com a Sindicat Intercomarcal, abordàvem la negociació dels dos últims Convenis Col·lectius de Comerç en general de la província de Girona – 2017/2018 i 2019/2020 – amb un objectiu principal, consolidar i incrementar el poder adquisitiu de les persones treballadores afectades (10.000 aprox.). La suma total dels increments salarials globals en aquests darrers quatre anys han estat del 8,5%, aconseguint l'objectiu que ens van fixar, que l'única categoria professional que encara quedava per sota dels 14.000 € anuals de retribució la superés, fet que es va aconseguir l'any 2019.

La negociació col·lectiva no consisteix tan sols en aconseguir millores salarials, també cal parar atenció en aconseguir i mantenir les millores que fan referència a d'altres aspectes, com jornada de treball o que facin compatible la jornada laboral i la conciliació. En aquest sentit, recordar que les persones afectades per aquest Conveni que realitzen jornades continuades de 5,30 hores o més, disposen de 25 minuts de descans que computen com a temps efectiu de treball.

FORMACIÓ SINDICAL

Els cursos de formació sindical son una eina fonamental per a la Representació Legal del Treballadors (RLT) com a garantia de que serveixen per adquirir els coneixements específics dels continguts que s'imparteixen i per a adquirir l'autonomia necessària per a la presa de decisions.

Com a Sindicat Intercomarcal hem aportat i participat de manera activa en les diferents accions formatives organitzades per la Unió, fent la màxima difusió a la nostra RLT.

La nostra prioritat ha estat que totes aquelles persones escollides en els processos d'EES tinguessin accés a la formació sindical, amb l'objectiu de poder fer front, amb les màximes garanties, a la seva nova responsabilitat com a representant sindical, oferint-los aquestes accions formatives que son fonamentals en el desenvolupament de la seva acció sindical a l'empresa.



ASSESSORAMENT

Conjuntament amb la Unió Intercomarcal, un altre dels aspectes crucials del nostra dia a dia és l'assessorament que prestem en els locals dels sindicat en diferents territoris de les nostres comarques.

Durant el passat any 2020, arran de la situació que es va generar en la majoria de les empreses del nostre sector, especialment a l'hostaleria, col·lectivitats, restauració, o comerç tèxtil, com a conseqüència del tancament d'aquestes per la falta d'activitat per la pandèmia, va quedar patent el compromís de CCOO a l'hora d'implicar-se per a poder informar a totes les persones afectades de quina era la seva situació laboral a partir de l'afectació per la riuada d'ERTO's que van presentar les empreses.

No podem obviar el gran esforç i dedicació que això va suposar, jornades de dilluns a diumenge, moment en el que cap organització sindical i social va realitzar un desplegament organitzatiu de l'envergadura al que va fer CCOO des de tots els àmbits del sindicat. El nostre reconeixement també per a la nostra RLT, algunes d'elles que, sense estar afectades per la interrupció de la seva activitat (supermercats i serveis financers, per ex.) van haver d'estar contínuament vetllant pel compliment a les seves empreses de l'aplicació de les mesures preventives contra la pandèmia.

Punt i a part va suposar l'afectació als treballadors i treballadores de les mesures administratives adoptades (ERTO's) perquè, si bé avui ningú dubta de la seva efectivitat per a pal·liar en el possible la greu situació generada arran de la pandèmia, la seva aplicació es va fer esperar, generant tot tipus de dubtes i que, sobre la marxa i en funció de la nostra interpretació del que quasi diàriament recollia el BOE, havíem de donar resposta.

POLITIQUES D'IGUALTAT I DE LA DONA

Tenint en compte que som una de les Federacions amb sectors més feminitzats, on l'escletxa salarial té més impacte i les condicions de treball i distribució de la jornada tenen un efecte negatiu per a poder conciliar la vida laboral i familiar, no hem pogut desenvolupar una activitat específica dins del S.I. dirigida a incidir i informar sobre aquestes situacions.

La nostra activitat s'ha basat, en la majoria dels casos, en ser mers assessors o interlocutors amb les empreses davant situacions que tenen una afectació a nivell individual i que, en la majoria de casos, s'acaben judicialitzant amb resultats diversos. En aquests darrers quatre anys hem participat i col·laborat amb la U.I. en sessions formatives o accions que s'han desenvolupat en el territori, dirigides a visualitzar la situació de la dona en el seu àmbit laboral i social (8 de maig, Dia Internacional contra la violència de gènere).

SALUT LABORAL

S'ha de seguir treballant dur en aquest àmbit, no hem estat capaços de traslladar a la majoria de centres de treball les nostres propostes per tal que siguin recollides en els Plans de Prevenció de les empreses i, conseqüentment, hem de participar en l'elaboració d'aquests, conscients de que es requereix un mínim de formació bàsica. En els Plans de Formació sindical ja s'inclouen cursos específics per als membres dels Comitès de Seguretat i Salut i delegats sindicals. La complexitat i la possibilitat d'interpretació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals fa que, en moltes ocasions, la nostra única via d'actuació sigui la de sol·licitar la intervenció de la Inspecció de Treball, mitjançant la denúncia per el reiterat incompliment per part de les empreses en l'aplicació de mesures correctores o preventives. El fet que marca la diferència i hem de valorar és que, allà on formem part dels Comitès de Seguretat i Salut (CSS) i hem aconseguit ser actius i fer propostes, això es tradueix en la millora de les condicions de treball.

Des de març de 2020, arran de l'esclat de la pandèmia del COVID-19, l'activitat dels nostres delegats de prevenció s'ha centrat, quasi en exclusiva, en vetllar per l'adopció per part de les empreses de les mesures necessàries per a prevenir i reduir els efectes causats per la pandèmia, aplicant els protocols necessaris.



6.3. Terres de Lleida

INFORME D'ACTIVITAT I VALORACIÓ

El Sindicat Intercomarcal de Serveis de Lleida forma part de la Unió Territorial de CCOO Terres de Lleida i de la Federació de Serveis de Catalunya. D'ençà del 8è congrés l'any 2017, la Unió va apostar per un nou model de treball de tres àrees: la d'Indústria, la Funció Pública i la de Serveis, la nostra, que és fruit de la unió del S.I. de Construcció i Serveis Privats i la de Serveis.

Aquest nou model ha comportat un canvi físic de seu ara fa 4 anys, i ens ha permès treballar i relacionar-nos amb l'afiliació i amb els nostres delegats i delegades d'una forma molt més propera, també hem pogut optimitzar i racionalitzar recursos, com els vehicles de rènting i millorar l'acció sindical.

L'any 2020 ens va portar una crisi sanitària mai vista, una crisi laboral, social i econòmica, que ha propagat el patiment humà i ha trastocat les nostres vides en molts aspectes. Ens vam trobar davant una situació sense precedents, on les regles de sempre no es podien aplicar. No podíem recórrer a les eines usuals en temps tan inusuals.

Durant el temps de confinament i posteriorment, vam poder copsar un col·lapse de consultes referents a totes les situacions laborals imprevistes, sobretot d'ERTOs que resultaven inèdites o desconegudes per a la major part de la nostra afiliació i els nostres delegats i delegades i que agreujava el fet que el SEPE estava col·lapsat. La inversió de temps i d'esforç per donar resposta immediata a aquesta demanda, ens va suposar un sobreesforç important, invertint hores i més hores per sobre del què és habitual, donada l'excepcionalitat de la situació. D'algunes d'aquestes trucades n'hem extret una rendibilitat en termes de empatia i noves línies de contacte amb que es mostren predisposades a voler involucrar-se en processos electorals a curt termini.

Ha estat un moment molt difícil per l'elevat nivell d'atenció requerit i al que hem hagut de fer front amb l'estructura ordinària de la què disposem a Lleida. Malgrat això estem molt satisfets del nivell de servei assolit, de la feina feta i així ho constatem amb les mostres d'agraïments que ens han fet arribar algunes de les persones que hem atès i continuem atenent a hores d'ara.

Des del Sindicat Intercomarcal de CCOO Terres de Lleida, hem reportat i intervingut en més de 80 ERTOS, amb una afectació total de treballadors/es s d'uns 2600. També hem participat en la negociació d'ETOPs allà on no hi havia representació sindical i hem realitzat trucades a la nostra base afiliativa per copsar qualsevol problema laboral.

Tot i que òbviament lamentem la situació que s'està vivint, s'ha de dir que d'aquesta experiència n'hem extret un gran aprenentatge, que ha estat la implantació de la comunicació telemàtica. Pel nostre territori aquest fet ens ha suposat ser més àgils en les reunions, obtenint un estalvi de temps a l'evitar-nos desplaçaments, i que molts comitès

que abans no ho feien, ara utilitzin les sales de reunions de les què disposa el nou local del Sindicat, fa que s'hi troben còmodes i s'estableixen relacions de complicitats que d'altra forma no les haguéssim tingut.

ELECCIONS SINDICALS

Des de l'any 2017 fins al febrer de 2021, hem realitzat un total de **268** processos electorals. Fa 4 anys al voltant del Congrés manteníem una diferència amb la UGT en el còmput dinàmic global de **14 delegats/des positius**. Aquest any el resultat és de **20 delegats/des positius**, hem millorat però esperem fer més gran aquesta diferència.

En els darrers anys hem anat renovant gairebé tots els processos electorals, llevat d'alguna empresa petita que o bé perquè han tancat o perquè han baixat de 6 treballadors/es, no ho hem pogut fer.

Aquest últim any però i degut a la pandèmia, alguns processos s'han quedat aturats perquè part de les plantilles encara es troben en ERTE, altres s'ha endarrerit la seva renovació perquè el teletreball ens dificulta molt poder tenir contacte amb la gent. Per tant, ens espera un parell d'anys molt durs perquè s'ajuntaran els processos que toca renovar amb els que han quedat endarrerits. També cal tenir en compte que moltes empreses tenen molts centres de treball i molt dispersos pel territori.

La nostra tendència durant aquests 4 anys ha estat la de ser el S.I. amb els millors resultats electorals del territori. En els darrers mesos, i donada la situació actual de pandèmica, estem en segona posició.

Cada cop més creix més el volum de feina, cada cop tenim més processos per atendre i els recursos personals són els que són. Tenim l'inconvenient que són moltes les seccions sindicals que donen prioritat a les seves empreses i necessiten del nostre suport en el desenvolupament de la seva acció i són molt poques les que poden col·laborar amb el SI de Serveis de Lleida, el què ens dificulta cada cop més fer front a l'acció sindical derivada del dia a dia.

Creiem que és molt important treballar de forma coordinada amb les seccions sindicals o amb les agrupacions sectorials per obtenir bons resultats electorals, tot i que cal millorar la comunicació amb algunes seccions sindicals autonòmiques i estatals, que disposen d'un ampli crèdit horari sindical però en canvi, s'obliden que Lleida també existeix.

AFILIACIÓ

Incrementar l'afiliació continua sent un dels nostres objectius prioritaris. Actualment som el segon Sindicat Intercomarcal amb més afiliació de CCOO Terres de Lleida, concretament suposem un **24'54 %** del total.

Hem mantingut una tònica afiliativa continuada i sostinguda. Fa 4 anys, érem 1.758



persones afiliades, i a data **d'avui 1.755** (55'19 % dones i 44'81 % homes) amb oscil·lacions durant aquest temps, sobretot en èpoques tant marcades com el procés independentista. També ens va afectar la renovació dels processos electorals del sector financer, ja que vam patir una davallada important d'afiliats degut a que tal com marquen els nostres estatuts, afiliats de CCOO no poden anar a la candidatura d'altres sindicats. Els processos de fusió d'entitats també van dur lligats una pèrdua de llocs de treball. Actualment, la pèrdua de llocs de treball en alguns sectors i l'augment de la precarietat laboral durant la pandèmia, fa que lamentem baixes afiliatives en alguns sectors concrets.

Continuem amb empreses on, malgrat tenir representació sindical, fins i tot la majoria de la representació sindical, no hi ha una correspondència a nivell afiliatiu.

Des de la fusió de les antigues federacions hem un dels nostres objectius prioritaris del nostre pla de treball ha estat el de reduir els delegats i delegades no afiliats. Al darrer congrés, els delegats no afiliats suposaven un 55'68 % del total. Actualment hem reduït aquesta xifra al **45%**, tot i augmentar en 15 delegats de fa quatre anys a ara.

Comparativa afiliació 2017-2021

SERVEIS LLEIDA	Afiliació	Altes	Baixes	Netes
dic-17	1.758	193	202	-9
dic-18	1.749	215	219	-4
dic-19	1.745	193	175	18
dic-20	1.763	17	25	-8
ene-21	1.755			

Creiem fermament que és a partir de la formació, no de les candidatures, on la gent veu la necessitat d'afiliar-se, per això és tan important la Jornada de Benvinguda, el pas previ al curs bàsic de delegat/da, per atansar-los a CCOO, sobretot a aquelles persones que no coneixen com ens estructurem, com treballem i hem de dir que la majoria dels què assisteixen i no estaven afiliats, ara ho estan.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

La representació sindical a les empreses és la que ens dona la legitimitat i majories per negociar a les meses dels convenis col·lectius. En aquest sentit a Lleida tenim dos convenis provincials: el de Comerç i el d'Hostaleria.

Ambdós convenis tenen una durada de dos anys. L'any 2020 s'havien de renovar però la crisi de la Covid-19 ha sacsejat amb força als dos sectors, però sobretot al sector de l'hostaleria. Els continus tancaments forçosos de bars i restaurants imposats pel Govern de la Generalitat, fa que el sector de l'hostaleria, un dels més importants de tot l'Estat, estigui vivint una situació crítica que amenaça al teixit productiu de

Catalunya. En aquestes circumstàncies tan difícils, des de CCOO vam acceptar prorrogar per un any la vigència de l'actual *Conveni per la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida*.

Pel que fa al conveni de Comerç, es va constituir la mesa de negociació al gener de 2020 però les negociacions també es van aturar amb l'arribada de la pandèmia. Finalment vam intentar reprendre les negociacions però ens vam trobar una patronal assentada en l'immobilisme i sense cap intenció de fer una pujada salarial, allargant innecessàriament les negociacions sense donar cap resposta a les propostes que la part social li hem fet en reiterades ocasions. Davant aquesta situació de bloqueig, hem decidit passar a l'acció i fer concentracions reclamant la pujada salarial. Hem de recordar que les persones que treballen en el sector del comerç, han estat a primera línia durant la pandèmia. Aquest conveni no es dirigeix únicament al sector tèxtil, sinó també al de l'alimentació, a les ferreteries, etc.

ACCIÓ SINDICAL I ASSESSORAMENT

De tota l'acció sindical del S.I. de Serveis Lleida, volem destacar-ne la següent durant aquests 4 anys:

Carrefour: acció de sensibilització per conscienciar sobre el consum responsable durant les festes de Nadal, per tal de fer més fàcil la conciliació de la vida laboral i famílies dels treballadors/es, sota el lema "al comerç, volem conciliar!"

Clarel: Ens vam sumar a la campanya "clarel ens ofega" per denunciar les pèssimes condicions de treball i amb conseqüències negatives per a les treballadores de les botigues.

Campanya de Nadal i Rebaixes: per conscienciar a la clientela d'exercir el consum responsable i respectar l'horari de comprar abans de les 21h.

Accepta Servicios Integrales: empresa que formava part del grup Santalucía. Mobilització pel tancament de la companyia.

Caixabank: Vam fer una concentració davant les portes d'una oficina per mostrar el nostre rebuig als acomiadaments i la mobilitat forçosa que l'empresa volia plantejar a la plantilla de Caixabank amb motiu de l'ERO.

Lidl: ens vam sumar a una vaga a les portes de Lidl Lleida, per exigir a l'empresa mesures que havien de garantir tant la salut dels treballadors i treballadores de Lidl com dels seus clients.

Per un conveni digne!: Concentració per reclamar una pujada salarial al sector comerç, davant la temptativa de la patronal Fecom de congelar sous 4 anys.

Promocions turístiques de la Vall (pistes d'esquí): infinitats de negociacions amb empresa i polítics, que l'empresa fos subrogada per Actius de Muntanya, i Promocions turístiques de la Vall (hostaleria) i evitar així un ERO d'extinció en ambdues empreses.

La nostra l'activitat sindical diària, a banda d'atendre tots els processos electorals i fer assemblees sindicals en gairebé totes les empreses on fem processos electorals, (on també quan és necessari fem reclamacions, impugnacions i assistim a arbitratges), va dirigida essencialment a assessorar, formar i acompanyar els nostres afiliats, delegats i delegades i a



participar i col·laborar amb els comitès d'empresa i seccions sindicals quan ens ho sol·liciten.

Actualment, invertim molt temps en assessorar i acompanyar en processos d'EROs i subrogacions, però també en qualsevol altra qüestió laboral.

Durant aquests anys hem interposat denúncies a inspecció de treball, com Serhs Food, Ambort Aremany, Pintures Tarròs, etc. Però les més significatives ha estat les referides a l'empresa Aramark que fa l'explotació de les cafeteries de l'estació d'esquí tant de Boí Taüll com a la de Port Ainé i Espot. Aquesta empresa va avançar la finalització de temporada a gran part del seu personal fixe-discontinuu en comptes de posar-los en un ERT. De les 4 demandes que vam posar, en dues ens van donar la raó (la Inspecció va obligar activar els ERTOS amb caràcter retroactiu des del mes de març) i en dues no, tot i estar fonamentades pels mateixos motius, amb la mateixa problemàtica i interposades a la mateixa oficina d'Inspecció de Treball. Per aquest motiu vam instar a la Inspecció de Treball que actués d'ofici a les empreses d'hostaleria on no hi tenim representació sindical.

A banda de l'acció sindical organitzada per la nostra federació, sempre ens sumem a qualsevol acció organitzada per la Unió territorial de Lleida, altres federacions o la CONC. Donant suport, fent difusió i participant activament. Tanmateix, col·laborem amb la Unió com a mediadors per anar al TLC.

6.4. Tarragona

INTRODUCCIÓ

Aquest és un balanç del treball sindical més proper, que es reflecteix en uns resultats concrets i mesurables font principalment del treball quotidià dels nostres delegats, delegades i seccions sindicals a les empreses acompanyat per l'assessorament, participació i coordinació en les negociacions i en els processos d'eleccions sindicals de l'equip del sindicat intercomarcal que fa quatre anys ens vam comprometre a tirar endavant aquest projecte seguint el pla d'acció que federativament ens vam marcar.

Quatre anys que començaven el 2017, un any en el que teníem la falsa creença que estàvem sortint de la crisi econòmica iniciada el 2008 però tot i així la precarietat continuava instal·lada en molts dels nostres sectors i especialment en el de la hostaleria en el que hi treballen més de 25.000 persones a la nostra província.

Un any en que des del sindicat ens marcàvem com objectiu prioritari la pujada salarial que creiem del tot necessària tant per la recuperació del poder adquisitiu de les persones com de l'economia del país, i així ho vam traslladar també als convenis provincials que vam negociar al territori.

El 2017 també va ser un any social i políticament especialment convuls.

Per una banda es van produir els atemptats terroristes del 17 d'agost a Barcelona que també van impactar de ple al nostre territori a la població de Cambrils i que van estar organitzats i preparats a les Terres de l'Ebre i concretament a la població d'Alcanar.

Políticament durant el mes d'octubre del 2017 el conflicte territorial a Catalunya va arribar al seu punt culminant amb la celebració del referèndum del 1-O i les seves conseqüències posteriors van tensionar encara més al sindicat amb afectació directa sobre l'afiliació.

El 2018 els indicadors macroeconòmics continuaven millorant, el PIB creixia per sobre del 3% arribant a nivells del 2008, es creava ocupació i les taxes d'atur estaven per sota del 17% unes dades que entre altres factors eren conseqüència d'un model productiu que al nostre país i amb una especial incidència a la nostra província eren conseqüència potencialment d'un turisme massiu acompanyat de la devaluació salarial, una alta contractació parcial i temporal i un augment de la precarietat laboral que s'havia instal·lat profundament en aquest sector i contra la que des del nostre sindicat intercomarcal vam estar lluitant de manera específica durant la primavera i l'estiu del 2018 mitjançant la convocatòria d'una vaga general i diverses concentracions per denunciar la situació de precarietat que en tots els àmbits estaven patint les treballadores i treballadors de l'empresa Claro Sol als Hotels de Port Aventura.



Vam entrar al any 2019 amb un context polític i econòmic complicat.

Per una banda, amb la convocatòria d'eleccions generals a Espanya el 28 d'abril del 2019 i per l'altra amb la dificultat de tirar endavant uns pressupostos a Catalunya. I tot això acompanyat d'un entorn econòmic de clara desacceleració econòmica tal com indicava el decreixement del PIB, el creixement del atur, la taxa de temporalitat, la disminució de la demanda, etc...

Ala vegada els efectes de la nova economia, les noves tecnologies o la digitalització cada cop es feien més presents sobre l'activitat econòmica i l'organització del treball de molts dels sectors de la nostra federació.

I va arribar el 2020, un any que ho ha capgirat tot. De cop i volta començava una pandèmia que paralitzava l'activitat econòmica i social del país.

El sindicat en la seva totalitat es va tensionar al màxim com mai ho havia fet i en un cap de setmana ens vam adaptar i establir canals telemàtics per donar resposta a la necessitat d'assessorament i resposta a la multitud de consultes i situacions diverses que l'emergència provocava en el món laboral, i molt específicament en els sectors organitzats a la nostra Federació que han estat els principalment afectats per la pandèmia.

En poques setmanes es precipitava la presentació d'un volum immens d'expedients de regulació temporal d'ocupació, en un primer moment fonamentalment per força major, però també d'altres modalitats que van requerir la participació del sindicat intercomarcal en la seva negociació.

Al nostre territori cal destacar la important afectació de la pandèmia en el sector del turisme i la hostaleria que va passar de rebre 245.000 visitants el 2019 a pràcticament no obrir els establiments el 2020 per la absència gairebé total de visitants.

I com a conseqüència d'això, molts treballadors i treballadores amb contracte fixe discontinu al no haver començat encara la temporada d'estiu no van estar inclosos en els Ertes regulats per l'estat d'alarma, creant inicialment una situació de por i angoixa, que des del sindicat intercomarcal vam intentar resoldre mantenint en un primer moment contactes amb la patronal de la província i posteriorment pressionant en les negociacions que es van mantenir entre els agents socials i el govern per establir prestacions per tot aquest col·lectiu de treballadors i treballadores.

També han patit especialment els efectes de la pandèmia el sector del comerç on inicialment des del sindicat vam haver d'incidir directament a través dels nostres delegats i delegades als centres de treball o mitjançant denúncies a la Inspecció de Treball per tal que es complissin totes les mesures de seguretat i la normativa establerta per els successius estats d'alarma, i posteriorment resolent la multitud de consultes de moltes empleades i empleats afectats per expedients de regulació que

s'han anat repetint en el temps i que no han estat pagats puntualment a causa de les variacions en les restriccions adoptades i de la saturació i desorganització que ha estat patint el Servei Públic d'Ocupació.

Per altra banda, la crisi provocada per la pandèmia també ha provocat, anticipat o accelerat altres canvis en l'organització del treball en altres sectors com per exemple en el de les assegurances, les TICs i els Contac Center on s'ha implementat fortament el teletreball en un principi totalment des regulat.

I també han resultat afectats els empleats del sector financer on s'està accelerant la transformació i digitalització que alhora ha provocat i ho continuarà fent noves fusions entre entitats que portaran a la pèrdua de més llocs de treball i a l'increment de càrregues de feina a les oficines.

Podem dir doncs que aquest darrer any ha estat segurament també el any més complicat que sindicalment hem viscut.

Tot i així, amb els pocs mitjans que teníem habilitats per fer la nostra activitat des de casa, hem estat capaços d'atendre les consultes de tots els nostres afiliats i afiliades, ens hem re inventat per continuar estant propers a tots els treballadors i treballadores ja sigui per via telefònica, e-mail o videoconferència i ens hem organitzat per participar de tota negociació que se'ns ha requerit.

Iniciem ara un nou període que encara continua incert en el que ens tocarà continuar treballant per tal que la sortida i recuperació no deixi ningú enrere.

Haurem d'adaptar-nos a aquestes noves modalitats de treball que es van implantant i a nous models productius que ens exigiran noves formes de relacionar-nos en el món del treball.

AFILIACIÓ

Agrupació Sector	des-16			des-18			des-20		
	Afiliació	Altes	Baixes	Netes	Afiliació	Altes	Baixes	Netes	Afiliació
Financer	1.266	155	282	-127	1.139	113	239	-126	1.013
Serveis									
Tècnics	319	75	81	-6	313	124	93	31	344
Comerç	566	250	158	92	658	310	178	132	790
Hostaleria	897	370	232	138	1.035	283	315	-32	1.003
Total	3.048	850	753	97	3.145	830	825	5	3.150
Territori	Afiliació	Altes	Baixes	Netes	Afiliació	Altes	Baixes	Netes	Afiliació
SERV.TGN	3.048	814	717	97	3.145	776	771	5	3.150
UNIO INT.	12.341	2.780	2.373	407	12.748	2.828	2.648	180	12.928

Les persones afiliades al S.I. de Serveis de Tarragona a 31 de desembre del 2020 són 3.150.



Durant aquests darrers quatre anys hem tingut un creixement net de 102 noves persones afiliades.

Volem remarcar com a fet destacable el creixement constant que s'ha anat produint anualment en el sector del comerç així com el aconseguit aquest darrer any 2020 en els serveis tècnics.

La constant baixada en afiliació que de manera reiterada estem patint en el sector financer, sobretot és degut a la fusió d'entitats que s'ha produït aquests darrers anys i els processos de reestructuració que han provocat la sortida de molts empleats i empleades del sector.

També cal remarcar el important creixement afiliatiu que durant aquests darrers anys s'anava produint en el sector de la hostaleria i que s'ha vist frenat aquest 2020 a conseqüència de la pandèmia i l'afectació econòmica que han sofert els treballadors i treballadores de les empreses de la província la majoria d'ells fixes discontinus que han vist reduïts considerablement els seus ingressos.

Un dels objectius que ens proposàvem al inici del mandat era la reducció del nombre de delegats i delegades que tot i representar al nostre sindicat no hi estaven afiliats, podem dir que ho hem aconseguit passant del 50'31% de delegats/des no afiliats a principis del 2017 al 41'33 % actual.

31/12/2016					31/12/2020				
Agrupació	afiliats	sense afiliar	TOT.	% no afiliació	afiliats	sense afiliar	TOT.	% no afiliació	
Sect. Financer	36	5	41	12,2	28	2	30	6,67	
Serv.Tècnics	43	62	105	59,05	51	43	94	45,74	
Comerç	72	74	146	50,68	102	53	155	34,19	
Hostaleria	91	104	195	53,33	83	88	171	51,46	
Total	242	245	487	50,31	264	186	450	41,33	

Volem agrair especialment el treball persistent que realitzen els nostres delegats i delegades als centres de treball que és el que ha provocat en gran part aquest creixement afiliatiu.

Però no podem oblidar també que una part del increment de l'afiliació es produeix a partir de la utilització dels serveis d'assessorament i del gabinet tècnic i jurídic per treballadors i treballadores que es dirigeixen al nostre sindicat.

Es per aquest motiu que des de la nostra organització al territori apostem per el manteniment d'un servei d'assessorament de la màxima qualitat i un gabinet jurídic amb recursos suficients que facin possible també el manteniment del increment afiliatiu obtingut aquests darrers anys.

ELECCIONS

El següent gràfic mostra l'activitat en eleccions sindicals realitzada per el sindicat intercomarcal durant aquests darrers quatre anys:

TARRAGONA Des de 01/2017 Fins 02/2021													
Agrupació	CCOO	%	UGT	%	FETICO	%	FASGA	%	ALTRES	%	Total	Processos	Emp.
Serveis													
Tècnics	29	64,44	16	35,56	0	0	0	0	0	0	45	13	13
Comerç	27	57,45	9	19,15	1	2,13	0	0	10	21,28	47	17	16
Hostaleria	50	65,79	24	31,58	0	0	0	0	2	2,63	76	18	18
Total 2017	106	63,1	49	29,17	1	0,6	0	0	12	7,14	168	48	47
Sector													
Financer	7	24,14	9	31,03	0	0	0	0	13	44,83	29	3	2
Serveis													
Tècnics	8	18,18	14	31,82	0	0	0	0	22	50	44	16	15
Comerç	29	30,53	36	37,89	14	14,74	13	13,68	3	3,16	95	28	25
Hostaleria	22	34,92	41	65,08	0	0	0	0	0	0	63	19	19
Total 2018	66	28,57	100	43,29	14	6,06	13	5,63	38	16,45	231	66	61
Sector													
Financer	23	47,92	9	18,75	0	0	0	0	16	33,33	48	10	8
Serveis													
Tècnics	46	40	31	26,96	0	0	0	0	38	33,04	115	27	26
Comerç	67	42,95	60	38,46	12	7,69	0	0	17	10,9	156	38	33
Hostaleria	98	42,42	116	50,22	0	0	0	0	17	7,36	231	61	59
Total 2019	234	42,55	216	39,27	12	2,18	0	0	88	16	550	136	126
Serveis													
Tècnics	11	25	21	47,73	0	0	0	0	12	27,27	44	12	12
Comerç	34	41,98	25	30,86	17	20,99	4	4,94	1	1,23	81	21	19
Hostaleria	1	14,29	4	57,14	1	14,29	0	0	1	14,29	7	7	7
Total 2020	46	34,85	50	37,88	18	13,64	4	3,03	14	10,61	132	40	38

Durant aquests darrers quatre s'han realitzat 290 processos eleccions sindicals en 272 empreses de la nostra província.

S'han escollit en total 1.081 delegats i delegades dels quals 450 ho han estat en llistes presentades per CCOO.

Disposem del 41,94% de representació en el global d'empreses dels sectors de la nostra federació a la província i ens mantenim com a primer sindicat amb una diferència de 40 delegats/des en relació a la UGT a data de 31 de desembre del 2020.



DELEGATS/DES DESEMBRE 2020

Agrupació	CCOO	%	UGT	%	FETIC	%	FASGA	%	ALT	%	TOTAL
Sect. Financer	30	38,96	18	23,38	0	0	0	0	29	37,66	77
Serv. Tècnics	94	38,21	81	32,93	0	0	0	0	71	28,86	246
Comerç	155	41,44	127	33,96	44	11,76	17	4,55	31	8,29	374
Hostaleria	171	45,48	184	48,94	1	0,27	0	0	20	5,32	376
Total	450	41,94	410	38,21	45	4,19	17	1,58	151	14,07	1.073

En relació al nombre total de delegats i delegades que teníem a inicis del 2017, durant aquests quatre anys hem sofert una disminució de 37 delegats i delegades degut principalment a la reducció de comitès d'empresa en el sector financer com a conseqüència de la fusió d'entitats i a la impossibilitat de renovar processos electorals durant aquest passat any 2020 en el sector de la hostaleria per motiu de la pandèmia i trobar-se els seus treballadors en ERTE i els establiments tancats.

Distrib. Deleg. CCOO	2016	2020	dif.	%dif.
Sector Financer	41	30	-11	-26,83
Serveis Tècnics	105	94	-11	-10,48
Comerç	146	155	9	6,16
Hostaleria	195	171	-24	-12,31
Total SERV.TGN	487	450	-37	-7,6

Entre els processos realitzats cal destacar els realitzats en les següents empreses:

FRAGADIS, S.L.
BAUHAUS
CUALICONTROL ACI, S.A.
BONPREU S.A.
UNITONO SERV.EXTERN.S.A.
TENDAM RETAIL

BURGER KING SPAIN S.L.U.
CARREFOUR S.A.
ESTABLIMENTS VIENA S.A.
UNIPREUS, S.L. –WALA-
ZARA ESPAÑA, S.A.

ACCIO SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

El Sindicat Intercomarcal és l'organització sindical més propera als centres de treball, som el punt d'intersecció de l'acció sindical al territori, de la negociació col·lectiva i el paper sociopolític del sindicat.

En aquests tres aspectes basem essencialment la nostra acció, però essencialment en l'atenció propera, l'assessorament eficaç i el recolzament als afiliats, afiliades, delegats, delegades i comitès d'empresa de la província.

Especialment intensa ha estat l'acció sindical realitzada durant aquest darrer any en

l'atenció de multitud de consultes provocades per la situació de pandèmia a través de tots els canals establerts des del sindicat i amb la implicació de tota la estructura del nostre sindicat intercomarcal.

En el sector del comerç vetllant per el compliment de totes les mesures tant de protecció de la salut dels empleats i empleades, com del compliment de la normativa legal que s'anava establint des de les administracions i que regulava i modificava diferents aspectes laborals.

Una problemàtica que al inici de la pandèmia va ser especialment present al sector de grans magatzems on gràcies a la tasca persistent i treball dels nostres delegats i delegades a empreses com CARREFOUR, BAUHAUS o BRICODEPOT, es va fer complir a les direccions dels centres de treball amb les noves normes laboral que s'anaven regulant en funció de l'evolució de la pandèmia.

Però on realment ha estat important la nostra acció sindical en aquest període però sobretot aquest darrer any ha estat en el sector de la hostaleria.

En un primera part del mandat lluitant per l'erradicació de la precarietat instal·lada en el sector de manera molt més acusada a partir de l'aplicació de la darrera reforma laboral i la regulació entre altres aspectes de la vigència dels convenis d'empresa per sobre del sectorials, i que afecta de ple a les empreses subcontractades o externalitzades.

Una mostra d'això va ser la situació viscuda durant la primavera del 2017 a l'empresa CLARO SOL als Hotels de Port Aventura, que va provocar la convocatòria de diverses mobilitzacions als centres de treball, i l'amenaça d'una vaga que va finalitzar amb la interposició d'un conflicte col·lectiu per tal establir quin era el conveni d'aplicació a l'empresa.

Però ha estat a partir de l'inici de la pandèmia quan el sector de la hostaleria que ocupa a 25.000 persones a la nostra província i significa també el 25% del PIB ha requerit que hi dediquéssim gran part de l'acció sindical realitzada aquest darrer any.

Una acció sindical provocada principalment per la situació en la que quedaven la majoria dels empleats i empleades dels establiments hotelers de la Costa Daurada amb contractes fixes discontinus que no havien començat l'activitat i que tot i les converses mantingudes les patronals decidien no incloure en els Ertres regulats per l'estat d'alarma provocant el normal nerviosisme i por davant aquest futur incert que amenaçava les plantilles.

Les consultes de tot tipus, sol·licituds d'ajuda i recolzament en la tramitació de prestacions, ajudes per contactar amb el SEPE, etc... han estat constants i des del sindicat Inter comarcal i amb la total dedicació i implicació de la responsable provincial de l'acció sindical en la hostaleria s'ha intentat fer tot el possible dedicant tot el temps necessari per ajudar a aquest col·lectiu vulnerable i que és un dels que ha resultat més



afectat per la situació econòmica produïda per la pandèmia del COVID-19 i al que de ben segur haurem de continuar dedicant gran part de la nostra futura activitat sindical ja que es preveu que la sortida d'aquesta crisi en el sector no serà complicada i duradora.

En relació a la negociació col·lectiva realitzada durant aquests anys a continuació detallem els convenis col·lectius provincials que hem acordat aconseguint millores salarials i de condicions laborals per les plantilles dels sectors:

Juliol de 2017..... Conveni del Mercat del Camp de Tarragona 2017-2019
Juliol de 2017..... Conveni del Comerç del Metall de Tarragona 2017-2018
Desembre de 2019..... Conveni del Comerç del Metall de Tarragona 2019-2020
Setembre de 2020 Conveni del Mercat del Camp de Tarragona 2020
Novembre de 2020Conveni del Comerç Tèxtil de Tarragona 2018-2021

També delegats i delegades nostres han participat en representació del territori a les meses de negociació dels convenis de l'àmbit de Catalunya com són el de la hostaleria, distribuïdors d'alimentació o supermercats.

El mes de novembre del 2017 constituïem la secció sindical de FRAGADIS, S.L., una de les principals empreses del sector de supermercats amb el més gran volum d'empleats de la província i que ha fet possible una sindicalització important dels centres de treball i l'expansió a altres províncies així com la promoció d'eleccions a Barcelona i la consecució d'un excel·lent resultat en els processos realitzats.

Durant aquest període també han estat convocades diferents mobilitzacions i accions de protesta en diferents empreses per tal de reivindicar els drets dels empleats i empleades o sol·licitar millores laborals.

Així ho vam fer durant el març i abril del 2017 a l'empresa TECNOCOM, durant la tardor d'aquest mateix any a les botigues CLAREL, al gener del 2018 a CARREFOUR (desconvocada dues hores abans d'iniciar-se, o tal com dèiem també durant diversos dies del mes de juliol del 2018 a l'empresa CLARO SOL als Hotels de Port Aventura.

El dia 2 d'abril del 2019 amb la col·laboració de la Federación Estatal de Servicios es va celebrar una assemblea a Vila-seca del col·lectiu de les cambreres de pis per tal de tractar les diferents patologies i altres temes de salut que pateixen on vam comptar amb una gran assistència de empleades del sector.

L'actiu del nostre sindicat intercomarcal juntament també i en coordinació de la resta d'organitzacions del sindicat hem participat en les activitats que per tal de continuar eixamplant el nostre caràcter confederal i sociopolític s'han organitzat des de la resta de Federacions i la Unió Intercomarcal.

FORMACIÓ

No volem acabar el resum d'aquests quatre anys sense parlar d'un aspecte fonamental i que és el que ens permet realitzar la nostra activitat amb total eficàcia en els centres de treball.

Ens referim a la formació dels nostres delegats i delegades.

Tot i les dificultats que hem patit aquest darrer any en que es van aturar tota la formació sindical presencial.

Es indispensable que els nostres representants puguin disposar dels màxims coneixements per realitzar la seva tasca i per això hem fomentat la seva participació en els diferents cursos que de forma online s'han anat convocant des de la organització.

Aquesta pandèmia que ens ha canviat la manera de viure i també està accelerant els canvis en el mont del treball.

L'aparició cada cop més evident en els nostres sectors de nous models productius, la digitalització de moltes tasques o la creixent implantació del teletreball són aspectes que provocaran també que tinguem que trobar i aplicar noves maneres de relacionar-nos amb els treballadors i treballadores per tal d'organitzar-los en la defensa dels seus drets i en la lluita per millorar les seves condicions laborals.

Començarem ara un nou període en la que ens tocarà gestionar una sortida de tota la crisi econòmica que està provocant la pandèmia i que és evident que alguns col·lectius patiran una sortida complicada i poden resultar-ne més perjudicats que d'altres.

A la nostra província el sector turístic principalment i més concretament les persones empleades en els negocis de la hostaleria de la Costa Daurada requeriran tota la nostra atenció i lluita i en som coneixedors.

Tal com també som totalment conscients i ha quedat sobradament demostrat durant aquest darrer i complicat any 2020 que el sindicat i per tant els i les sindicalistes de CCOO serem més necessaris que mai.



6.5. Vallès Occidental - Catalunya Central

ELECCIONS SINDICALS

El Sindicat Intercomarcal de Serveis al Vallès Occidental i Catalunya Central afronta **cada any de mitjana uns 80-90 processos d'eleccions sindicals, que l'any de concentració electoral (2019) va arribar a 136 processos propis**, localitzats únicament al nostre territori. A més afrontem l'activitat habitual de visites a centres per buscar candidatures, repartiment de propaganda en campanyes i cobertura de votacions en processos electorals que corresponen a agrupacions provincials on treballem coordinadament l'equip federal i els altres sindicats intercomarcals de Barcelona província.

L'any 2020 vam fer 63 processos degut principalment a la pandèmia i a la pràctica total paralització de l'activitat electoral uns mesos. Tenim a inicis de 2021 encara 31 processos pendents de renovar. En 16 d'aquests processos d'eleccions hi tenim representativitat i ja estem treballant en la seva renovació. Algunes empreses continuen en ERTO, en teletreball de la majoria de la plantilla o bé ja es va pactar l'aplaçament de les eleccions. Alguns processos que tenen el mandat caducat ja no es podran renovar per tancament i d'altres veuen reduït el nombre de representació a escollir.

Som el primer sindicat a tots els sectors del territori, tenim 72 delegats i delegades més que la UGT i un percentatge de representativitat del 42,36 %.

Malgrat les dades no podem considerar positiva l'evolució de les dades doncs comptem amb 93 delegats i delegades menys que fa 4 anys, principalment dels sectors d'Hosteleria i Comerç i amb major incidència a la comarca del Bages. Els perduts al sector financer ja estaven dins el previsible per les fusions i sortides massives al sector.

Hi ha diferents motius:

- reacció contra CCOO en certs moments de més tensions en el "procés independentista" a la comarca del Bages i també del sindicat groc Fetico en supermercats i grans superfícies.
- enorme dificultat en les renovacions per completar candidatures en alguns casos per la pressió de les direccions empresarials i per delegats i delegades de sindicats independents actuant contra la nostra gent, pel desgast de qui havia intentat realitzar un treball sindical constant. La dispersió de centres en empreses de comerç i hostaleria, amb delegats i delegades que no comparteixen un mateix espai o poca tradició de treball organitzat tampoc ajuda.
- les pròpies mancances o limitacions, el no haver pogut fer un treball consistent i continuat en el temps, per la poca disponibilitat d'hores quan no tots els delegats i delegades s'hi dediquen amb la mateixa intensitat, o la dificultat de fer arribar el nostre missatge als centres de treball. La nostra gent coneix i sap explicar la seva realitat, del sector i l'empresa però es fa més difícil transmetre els nostres

BALANÇ - 3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA

22 i 23 d'ABRIL de 2021

posicionaments confederals i sociopolítics que afecten igual en les condicions de vida de les plantilles i que haurien de ser l'element clau de diferenciació amb d'altres opcions sindicals corporatives i grogues.

■

EESS COMPUT DINAMIC 17-21																								
Agrupació	ene-17												ene-21											
	actes	CCOO	%	UGT	%	FETIC	%	FASG A	%	ALT	%	TOTA L	acte s	CCO O	%	UG T	%	FETIC	%	FASG A	%	ALT	%	TOTA L
Sector Financer	8	48	51,06	12	12,77	0	0	0	0	34	36,17	94	6	32	66,67	4	8,33	0	0	0	0	12	25	48
Serveis Tècnics	103	234	44,57	199	37,9	0	0	1	0,19	91	17,33	525	112	242	43,45	217	38,96	0	0	0	0	98	17,59	557
Comerç	200	371	44,86	303	36,64	100	12,09	11	1,33	42	5,08	827	188	319	39,92	307	38,42	120	15,02	6	0,75	47	5,88	799
Hostaleria	50	111	51,87	85	39,72	0	0	0	0	18	8,41	214	48	78	43,33	71	39,44	0	0	0	0	31	17,22	180
Total	361	764	46,02	599	36,08	100	6,02	12	0,72	185	11,14	1.660	354	671	42,36	599	37,82	120	7,58	6	0,38	188	11,87	1.584
Territori	actes	CCOO	%	UGT	%	FETIC	%	FASG A	%	ALT	%	TOTA L	acte s	CCO O	%	UG T	%	FETIC	%	FASG A	%	ALT	%	TOTA L
V.OCCIDENTAL-																								
CAT.CENTRAL	361	764	46,02	599	36,08	100	6,02	12	0,72	185	11,14	1.660	354	671	42,36	599	37,82	120	7,58	6	0,38	188	11,87	1.584
Total	361	764	46,02	599	36,08	100	6,02	12	0,72	185	11,14	1.660	354	671	42,36	599	37,82	120	7,58	6	0,38	188	11,87	1.584
Dist. Del. CCOO	ene-17	ene-21	dif.	%dif.																				
Sector Financer	48	32	-16	-33,33																				
Serveis Tècnics	234	242	8	3,42																				
Comerç	371	319	-52	-14,02																				
Hostaleria	111	78	-33	-29,73																				
Total	764	671	-93	-12,17																				
V.OCCIDENTAL-																								
CAT.CENTRAL	764	671	-93	-12,17																				
Total	764	671	-93	-12,17																				

Creixements ràpids del passat no s'han pogut consolidar, **el fet de tenir candidatura i guanyar les eleccions sindicals no garantitza un treball sindical durant el mandat.** Delegats i delegades noves han de rebre formació i han d'aprendre a fer la seva tasca sindical amb l'assessorament que els puguem facilitar des del Sindicat Intercomarcal, han de poder prioritzar els seus objectius, han de convèncer's que son CCOO i convèncer a companyes i companys que som la millor eina per ajudar-los a autoorganitzar-se per defensar i millorar les seves condicions de treball i de vida. I que cal ser moltes més, cal sumar.

Amb les EESS posem el primer peu als centres de treball però queda una feinada ingent per aconseguir l'objectiu de la sindicalització de les plantilles. Així que els processos electorals han de ser abordats també amb aquest objectiu a l'horitzó.

Entenent que mantenim un percentatge de representativitat molt satisfactori per sobre del 42%. Som conscients que en el mandat UGT ha incrementat la seva representativitat en 1,7% encara que no han incrementat el nombre de delegats. També preocupa l'increment de Fetico amb 20 delegats més i un percentatge de representativitat que arriba al 7,5% i el manteniment d'altres opcions sindicals que suposen el 11,8% de la representativitat.

La conclusió és que sense vinculació, sindicalització de delegats, delegades i plantilles, tot el que podem créixer serà sobre una base inestable, que ens abocaria a un futur daltabaixos al que tampoc ajuda l'altíssima rotació de treballadores i treballadors.



Podem dir que **el mandat ha servit per consolidar la feminització de les candidatures** i un mapa de la nostra representativitat més proper a la realitat afiliativa de cada un dels sectors, i que per tant el % de dones delegades s'apropi al % de dones afiliades. Ho complim prou bé encara que podria ser millorable sobretot a hostaleria i a comerç, sabent que en el Vallès Occidental i Catalunya Central el subsector comerç metall té un pes força important en el sector i les dones tenen un pes més petit a les seves plantilles.

AFILIACIÓ

L'evolució de l'afiliació ve marcada també per la pandèmia i la seva durada. Els nostres sectors han estat els que han sofert un major impacte, moltes empreses continuen en ERTO, amb una disminució molt important d'ingressos, i d'altres en teletreball, fet que dificulta el contacte presencial de delegats i delegades amb les plantilles. Tot i això vam aconseguir tancar 2020 amb un creixement net de 81 persones afiliades més el 2019 i 454 altes netes respecte a l'inici del mandat. Encara que la foto del primer mes de 2021 reflexa una davallada de 56 afiliacions, tradicionalment és un mes molt complicat però caldrà estar atents a l'evolució i l'impacte que pot tenir sobre el creixement afiliatiu la situació de dificultat econòmica de molta gent. **En el global del mandat guanyem 398 afiliats i afiliades i l'únic sector on hem perdut afiliació si ho comparem a fa 4 anys és hostaleria.**

Continuem insistint en la importància de que els nostres delegats i delegades estiguin afiliades, cal parlar d'aquesta necessitat des del moment en que comencem a treballar en la construcció de la candidatura, per tant des del moment que comença a treballar el nostre equip d'eleccions. Cal explicar el que l'organització espera de la tasca sindical dels nous delegats i delegades. Cal que es convencin a través de les seves experiències amb l'estructura que els forma i assessora de la importància de formar part de CCOO i animar a que els seus companys i companyes també ho facin. Es **vital una representació legal el més sindicalitzada possible que sumi més gent en els seus centres de treball, per fer notar la força d'aquesta suma a les contraparts i unir-se en el projecte per millorar les seves pròpies condicions laborals i socials.**

Hem continuat reduint el percentatge de delegades i delegats no afiliats, ara situat en el 42,1 %, malgrat això el marge de millora és molt important i en certes fases del mandat hem pogut situar-lo en % inferiors.

Si comparem dades dels delegats i delegades i afiliació per trams d'edat, existeix un envelliment progressiu respecte a fa 4 anys, l'altíssim nivell d'atur juvenil, l'accés tardíssim al mercat laboral, el model de precarietat i alta rotació creat després de la crisi financera i les reformes laborals agreugen la possibilitat de renovació generacional de les RLT, cal però un compromís per tal d'assemblar-nos a les plantilles no sols en gènere sinó també en edat, i un esforç per afiliar a persones joves en quant hi entrem en contacte, allà on vagin en el futur han de tenir la nostra referència.

Durant els primers mesos de pandèmia en que els processos electorals van estar completament aturats, les persones de l'equip electoral es van dedicar a trucar a les persones afiliades en empreses dels sectors de Serveis Tècnics, Hosteleria i Comerç que no tenien representació legal dels treballadors o treballadores i per tant cap referència propera de la seva organització. Es van fer 502 trucades: 83 a Hosteleria, 103 a Serveis Tècnics i 316 a Comerç. Trucades molt ben rebudes, que ajuden en la vinculació de la nostra afiliació.

FORMACIÓ

Durant aquests passats 4 anys, en l'àmbit de la formació, hem intentat que els delegats i delegades fessin tot el procés formatiu bàsic inicial. Hem pogut realitzar les Jornades de Benvinguda als nous delegats i delegades d'una forma regular i s'han format al voltant de 100 persones.

S'han fet també cursos bàsics de funcions del delegat, de qualitat, de sensibilització per la igualtat i de salut laboral, entre d'altres a delegats i delegades afiliades.

Davant les absències sense justificar de persones convocades es van reforçar les convocatòries fent trucades i reenviant e-mails com a recordatori per a potenciar l'assistència.

A inicis del 2020 havíem aconseguit reduir l'acumulació de persones en espera dels cursos de formació que es produeix després d'anys de concentració electoral i començàvem a tenir un ritme de feina regular i al dia, però degut a la pandèmia, es va aturar tot. Hem trigat uns mesos però a final de mandat s'ha reactivat la formació d'una forma considerable i bàsicament de forma telemàtica.

ACCIÓ SINDICAL

Hem comptabilitzat **més d'una cinquantena de comitès que estan actius** d'alguna manera, de forma reactiva adreçant-se al sindicat intercomarcal davant la necessitat d'assessorament o bé d'una forma proactiva planificant les visites, la comunicació i l'activitat sindical de manera organitzada. Hi tenim persones de referència conegudes i intentem anar fent un seguiment, marcant objectius per poder mantenir aquesta tasca sindical de forma continuada. Per la nostra pròpia organització, gran part de delegats i delegades no es dirigeixen al sindicat intercomarcal sinó que tenen la referència en la seva pròpia secció sindical d'àmbit de Catalunya o estatal o bé el sector.

El TLC (**Tribunal Laboral de Catalunya**) ha estat una eina de resolució extrajudicial de **conflictes molt útil** per reconduir negociacions que d'altre forma podrien acabar judicialitzant-se. Ho fa possible tant la rapidesa en les citacions a les conciliacions (7 dies des del moment en que entra la petició de conciliació) com en el propi col·lectiu de conciliadors i mediadors, un valor humà afegit que és vital a l'hora de resoldre les peticions que hi arriben.



S'han realitzat diferents conciliacions per reclamacions en conceptes salarials que s'absorbeixen, en la negociació dels calendaris laborals, negociació de trasllats de plantilles, reconeixements de categoria professional, aplicació dels augments salarials segons conveni, obligacions que estableix l'article 64 del ET referent a la informació i consulta a la RLT, etc...

Quan l'acció sindical o el TLC no han funcionat , s'ha utilitzat la denúncia a Inspecció de Treball. S'han fet diverses denúncies per temes com :la invasió de la intimitat en la col·locació de càmeres, la no aplicació de les clàusules dels convenis col·lectius, per assetjament laboral (J.J. VALGOM franquícia de Mc. Donalds, ISS, Burguer King)

Eina que ens hem vist obligats a utilitzar les **demandes judicials en certes ocasions** com a últim recurs a emprar. Han estat conflictes referents a incompliments de conveni en quan a compensacions de salari indegudes i no aplicacions de taules salarials al comerç-metall. Per exemple la demanda a l'empresa Nex per compensar i absorbir les pujades de conveni, incomplint el art.9 del conveni del comerç metall que impedeix aquest fet. No es va arribar a judici perquè es va aconseguir un acord en el que la empresa reconeix les pujades passades i futures, i els endarreriments generats.

Negociació col·lectiva i acords d'empresa

S'ha negociat sobre aplicació del plus d'idiomes al conveni oficines i despatxos, aplicació del control horari a moltes empreses així com sobre nous decrets llei que es refereixen a la conciliació i la corresponsabilitat en la criança. S'han reclamat hores extres no pagades i el criteri en viatges intercontinentals en quan a la jornada realitzada o homogeneïtzació de condicions de treball per canvi d'empresa (subrogació).

ERTOs

Davant la excepcionalitat de la pandèmia i amb la regulació dels Reials Decrets Llei sobre els ERTOs, des de la secretaria d'Acció Sindical s'han dut a terme les corresponents negociacions tant a les empreses a on tenim representació sindical com en aquelles a on no hi havia RLT i que la llei ens atorga la possibilitat d'intervenir en la negociació. **Els primers dos mesos de confinament vam atendre o participar en més de 80 ertes en empreses situades al nostre territori**, moltes des del sindicat intercomarcal i d'altres amb l'ajut o realitzades des del equip d'acció sindical federal.

A part d'aquests temes, també cal remarcar la tasca diària d'assessorament tant per correu electrònic com per telèfon, assistint també a les reunions entre direcció d'empresa i RLTs amb temes com seguretat i salut (confecció d'avaluacions de riscos psicosocials), concrecions horàries, jornades irregulars de treball, etc...

DONES I IGUALTAT

Participació en els Plenaris de la Dona de la Unió i en la organització dels actes conjunts al territori :

- 6 de febrer 2019 Conducció de l'assemblea de delegades i delegats del VOCC-CATC
- **8 març** - Participació amplia per part de totes i tots els nostres delegats i delegades a les dues vagues organitzades i als actes i les manifestacions a Sabadell, Terrassa i Manresa.
- **25 de novembre** - Hem estat presents en els actes territorials i federals organitzats amb motiu del dia Contra la Violència de Gènere.
- **Cursa per la Justícia Social a Terrassa**, amb centenars de participants i organitzada conjuntament amb altres entitats de la població com Creu Roja i Prodis ,amb una vocació clarament social, inclusiva i en la que es recapten aliments per famílies en risc d'exclusió social. La pandèmia no ha permès fer l'edició de 2020.
- Participació a totes les Escoles de Dones, Escola Neus Català i Escola Apolo Giménez.

A nivell federal s'ha participat igualment en el Plenari de Dones ,s'han realitzat reunions de treball amb altres territoris i s'ha creat un grup de treball estable per cobrir les necessitats de negociació i assessorament que tenim arran dels nous RDL sobre el Plans d'Igualtat a les empreses.

S'ha fet una posada en comú de les negociacions que s'estan portant a terme per territoris, iniciant la creació d' una base de dades amb la informació referenciada, per tal de conèixer la situació actual sobre els Plans d'Igualtat a cada empresa.

Es participa també en formacions i tallers en matèria de Plans D'Igualtat garantint que tota l'estructura del S.I i els nostres delegats i delegades tinguin coneixement suficient en la matèria.



6.6. Vallès Oriental - Maresme – Osona

INTRODUCCIÓ A L'INFORME

Aquests quatre anys dels que fem balanç han estat marcats per tres esdeveniments que citarem d'una manera impressionista.

El primer, que tan sols mencionarem, ha estat la situació política entre Catalunya i l'Estat Espanyol.

El segon ve de la ma del feminisme. El 8 de març 2018 vam convocar i fer (per que les vagues es fan, no es convoquen) la primera vaga feminista i conjuntament vàrem participar activament a les grans mobilitzacions reivindicatives. Vaga i mobilitzacions que es van repetir el 2019 y 2020.

Per últim la greu pandèmia que estem vivint encara i que ha afectat de forma més profunda en la nostra Federació. La COVID19 ens ha canviat la nostra manera d'organitzar-nos i de relacionar-nos.

ORGANITZACIÓ

Aquest mandat ha estat caracteritzat per la reducció de les persones que formàvem part de l'executiva, que va passar de sis persones a cinc, i per la reducció de les hores de les persones que en formaven part (reduccions degudes a situacions personals, a col·laboracions amb altres òrgans de direcció o situacions concretes de les seves empreses). Això va suposar una càrrega de treball tan gran que tan sols vam poder actuar de manera reactiva a les situacions que ens trobaven.

Al mandat anterior es van establir les bases en el mètode de treball, organització i planificació. Aquest mandat ens vàrem dotar d'un cronograma amb les accions concretes i les persones que les devien dur a terme però, degut al que hem mencionat amb anterioritat, no vàrem acabar de implementar-la.

També per aquest motiu les reunions mensuals programades no es van acomplir.

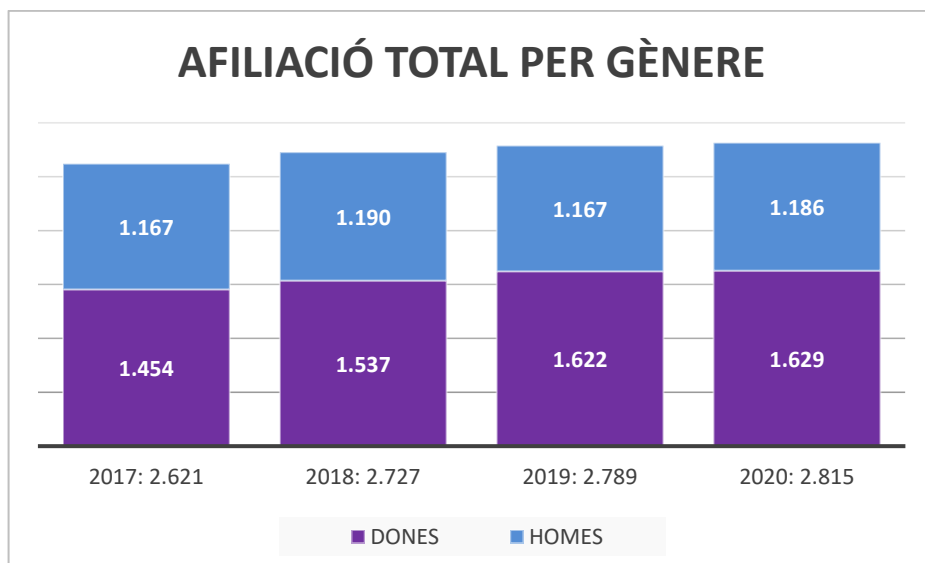
Al Gener de 2020 es va incorporar una persona al equip de treball. Això va suposar un canvi en les responsabilitats de les persones de l'executiva. Aquest fet ens va permetre donar una resposta eficaç durant el període de confinament on el teletreball ens va permetre fer reunions setmanals per informar-nos de les novetats legislatives, compartir la feina que fèiem i planificar les feines pendents.

AFILIACIÓ

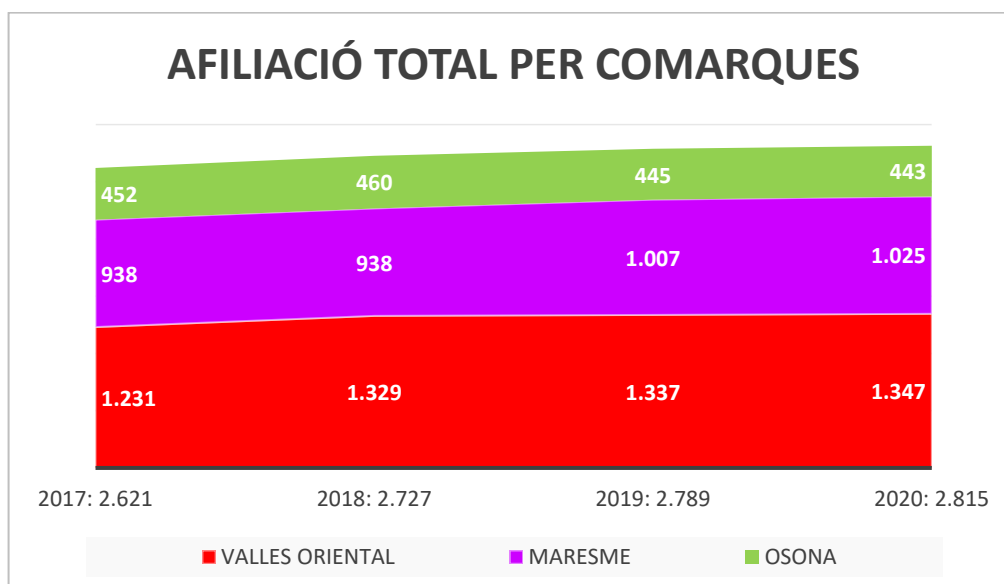
Al començament d'aquest mandat la nostra organització tenia una afiliació total **2.621** persones, de les quals eren 1.167 homes i 1.454 dones. Al tancament tenim una

afiliació total de **2.815** persones, 1.186 homes i 1.629 dones. Això significa que hem augmentat un net de 194 afiliacions, la qual cosa suposa un increment d'un 7,4% respecte a les dades de gener de 2017.

Respecte a la afiliació per gènere podem afirmar que el nostre sindicat te una base afiliativa femenina. Al gener de 2017 les dones suposàvem el 55,47% de la afiliació, va baixar l'any següent al 54,80% però després va continuar en augment fins arribar al 57,87%.

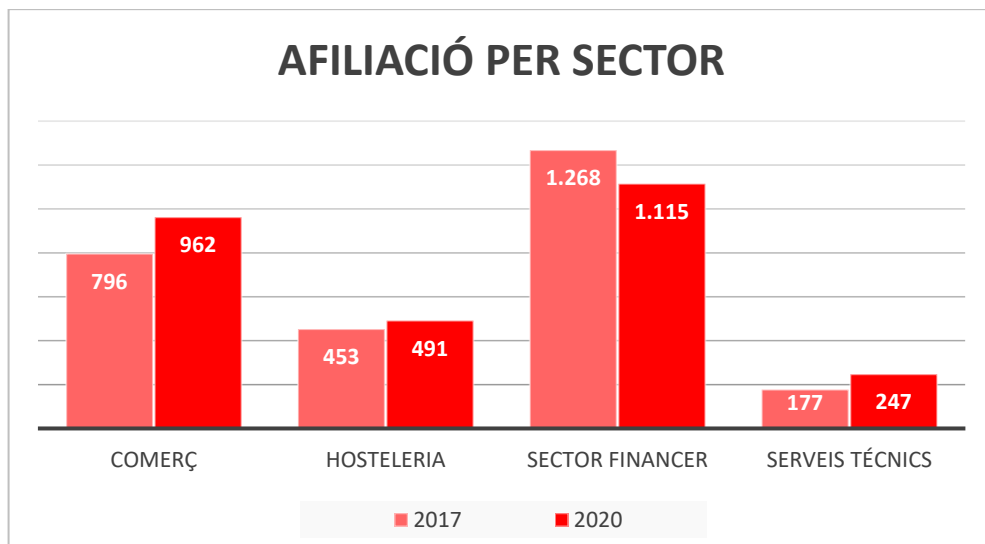


La major densitat de afiliació la trobem al Vallès Oriental on hem augmentat un 9,42% amb 116 afiliacions netes, seguit del Maresme amb 87 afiliacions netes que suposa un increment del 9,27%. En canvi a la comarca d'Osona no hem aconseguit superar els números de 2017 i hem baixat la nostra afiliació en 9 persones, un -2%.

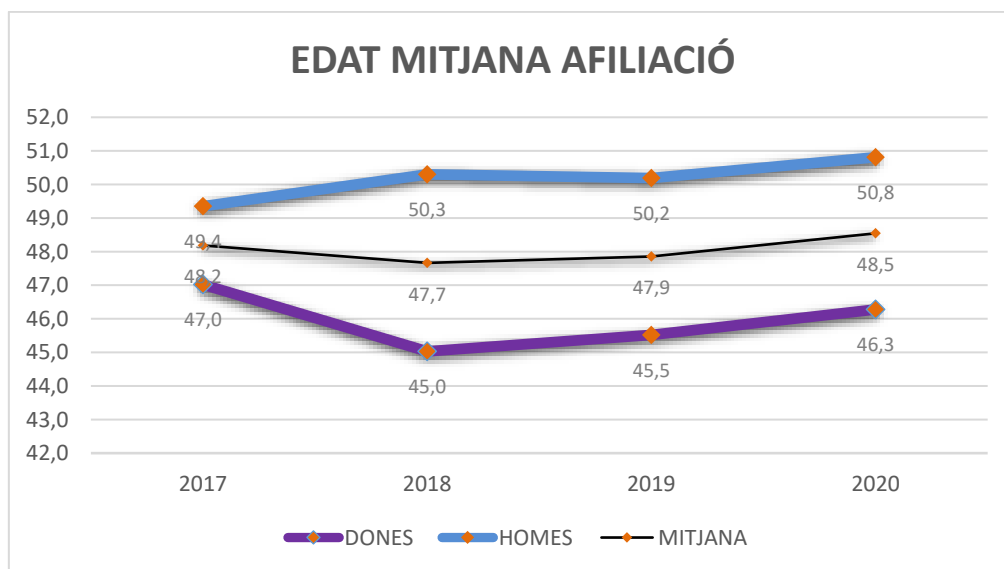




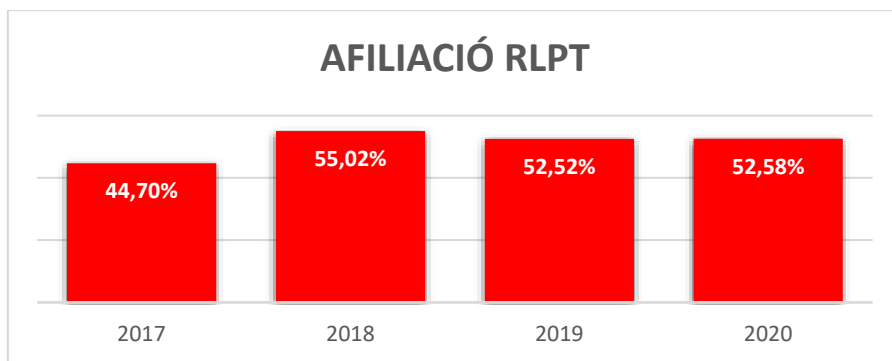
Per sectors destaquem el sector de Comerç que ha incrementat en 166 persones (un creixement d'un 20,85%) i el sector Financer, que derivat de la seva reestructuració ha patit un descens de 153 persones (un -13,72%). Hosteleria ha augmentat en 38 persones (8,38%), i en Serveis Tècnics, un increment de 70 persones (un 39,55% més).



Cal destacar l'envelliment de la nostra afiliació. Per trams d'edat, la mitjana d'edat de la nostra afiliació al gener de 2017 era de 48,2 anys, sent la mitjana de les dones de 47,0 anys i la d'homes 49,4. En 2020 la mitjana d'edat ha ascendit fins als 48,5 anys, sent la mitjana d'edat dels homes 50,8 i de les dones de 46,3.



En relació a la afiliació de la nostra RLPT hem aconseguit augmentar la taxa de delegades i delegats afiliats del 44,70% al començament del mandat al fins al 52,58%.



Destaquem en negatiu que la afiliació de la RLPT en empreses sense Seccions Sindicals i amb una plantilla de més de 50 persones es on la afiliació es proporcionalment menor, en alguns casos de tan sols un 11 % del comitè (el que suposa un 89% de delegades i delegats sense afiliar).

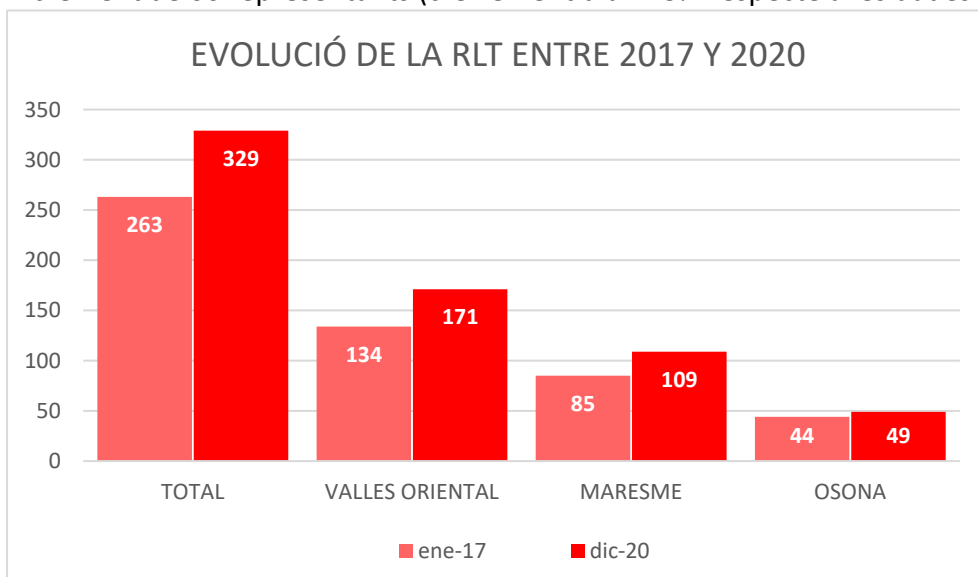
En resum, ens trobem amb una afiliació feminitzada amb una edat mitjana de 48 anys.

Gran part de la nostra afiliació prové del sector bancari, sector que està en una contínua reestructuració i que és el sector que més plantilla ha perdut en els últims anys. Malgrat la pèrdua d'afiliació d'aquest sector tenim increments nets d'afiliació gràcies a la pujada en la resta de sectors, sobretot el del comerç.

Respecte als representants dels treballadors i treballadores la majoria dels representants no afiliats estan en el seu primer mandat i la comarca amb menys afiliació en número és Osona.

ELECCIONS SINDICALS

A tancament de 2020, tenim 329 delegades i delegats, la qual cosa suposa un increment de 66 representants (creixement d'un 23% respecte a les dades d'inici).

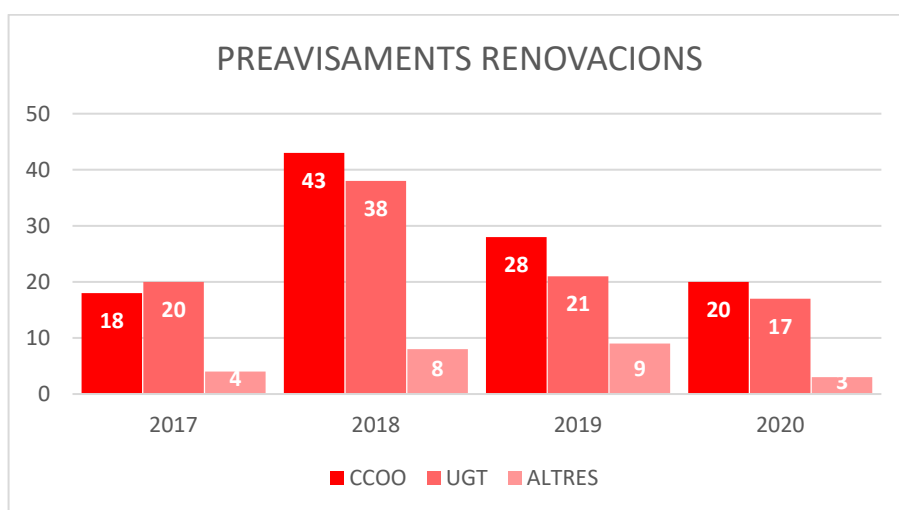




Respecte a la distància amb UGT, ens trobem amb resultats positius en les tres comarques, comptant amb una diferència de més 49 respecte a UGT al tancament de 2020.

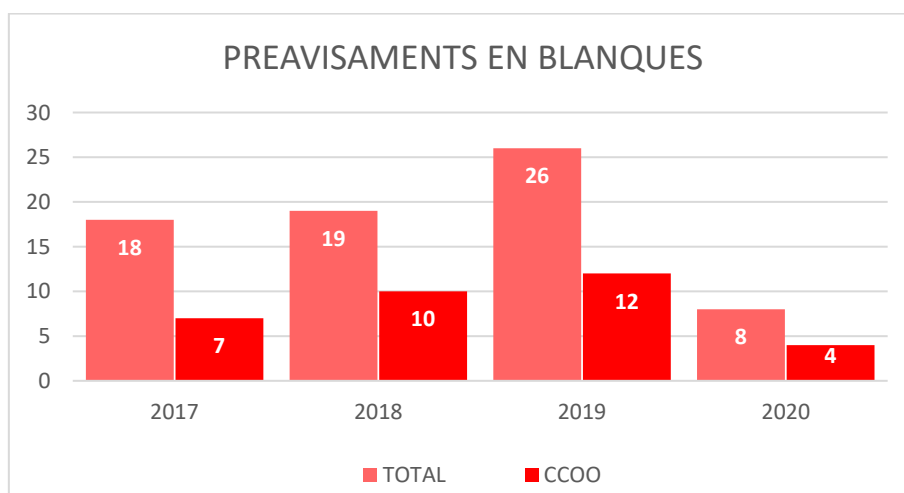
	CCOO	UGT	DIF
TOTAL	329	280	+49
VALLÈS ORIENTAL	171	134	+37
MARESME	109	106	+3
OSONA	49	40	+9

En relació als preavisos, les dades són els següents:

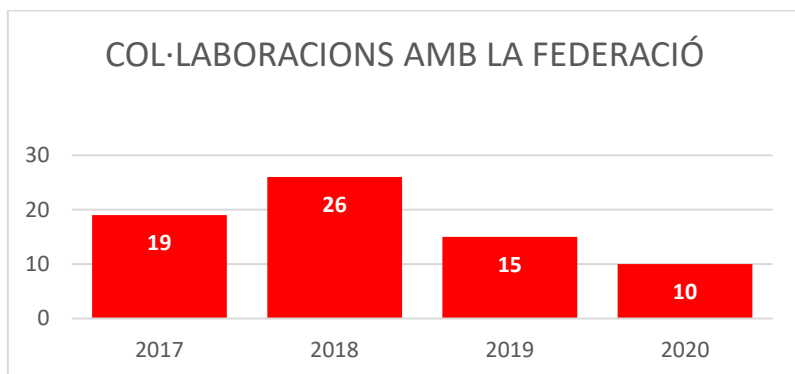


Encara que en el primer any de mandat UGT tenia més activitat sindical respecte a nosaltres pel que fa a preavisos en les renovacions d'empreses on hi havia representació sindical, aconseguim invertir aquesta tendència a partir del 2018.

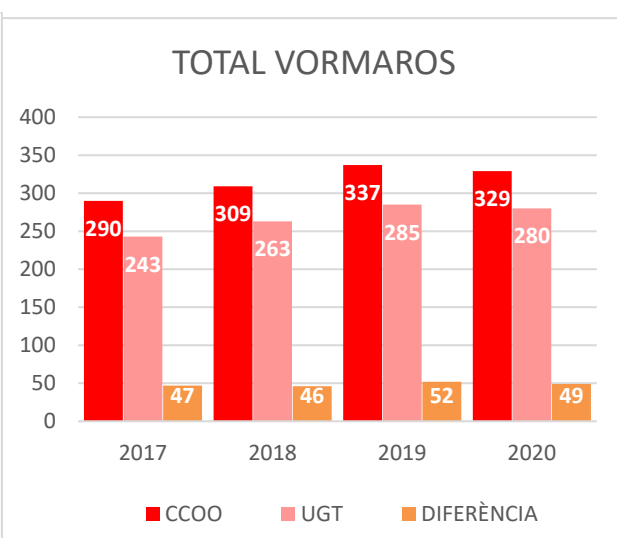
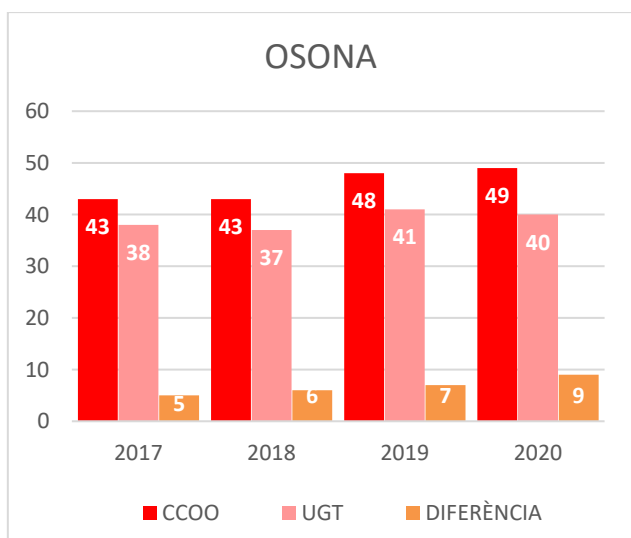
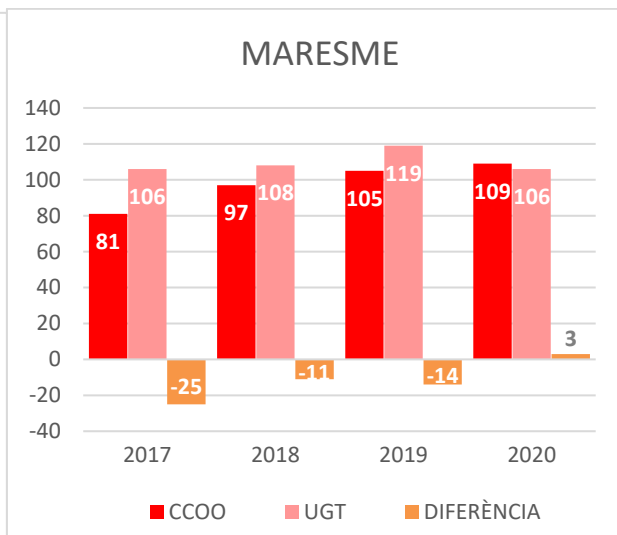
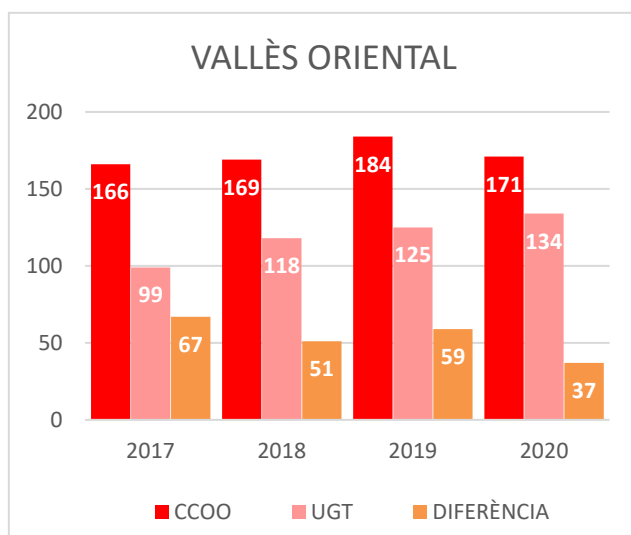
Respecte a les empreses blanques, succeeix el mateix. El primer any només vàrem preavisar el 38,88% dels preavisos que van haver (7 de 18). Per contra, en 2018 pugem al 52,63% (10 de 19), 46,15% en 2019 (12 de 26) i un 50% en el 2020, (4 de 8).



Les col·laboracions que ha realitzat el sindicat intercomarcal amb les eleccions assignades a la federació son les següents:



Adjuntem les dades de les delegades i delegats obtingudes en les eleccions durant els quatre anys de mandat amb la comparativa respecte UGT per comarques i el total.





Durant el 2020 y derivat de les mesures per la contenció de la pandèmia al març es van deixar de preavisar eleccions sindicals, retomant-les al setembre en aquelles empreses on es pogués garantir el procés tant per que la plantilla s'hagués incorporat a la feina com per les mesures sanitàries. Derivat d'aquesta situació han quedat sense preavisar 6 empreses amb 22 delegades i delegats a escollir dels que 17 eren de CCOO.

FORMACIÓ

En el mandat 2017-2020 s'han impartit de manera mancomunada amb la Unió Intercomarcal del VORMAROS un total de 35 cursos, dels quals s'han beneficiat 159 persones.

Les jornades de benvinguda han demostrat ser de gran utilitat per a la vinculació de la RLPT al nostre sindicat. Durant aquests anys 66 persones han realitzat aquesta jornada realitzades de manera mancomunada amb la Unió Intercomarcal del VORMAROS i 10 persones més amb les que ofereix la Federació de Serveis. Destaquem que el nivell d'afiliació de la RLPT que ha fet el curs de benvinguda és del **63,63%**.

Respecte al curs Bàsic, al territori l'han realitzat 40 persones, el 72,50% de les quals estan afiliades, la qual cosa demostra que l'itinerari formatiu es imprescindible per a la vinculació i afiliació de les persones participants.

El total de les formacions rebudes per la nostra RLTP al territori (incloent formacions específiques a més de la bàsica) queda resumit en aquest quadre:

2017	29 formacions
2018	33 formacions
2019	50 formacions
Total	112 formacions

També hem fomentat la formació entre la plantilla de les empreses perquè entenem que la millor manera de facilitar l'accés al treball i de tenir un millor desenvolupament professional passa pel coneixement i la formació.

Com a punt negatiu cal mencionar que no hem pogut implementar la jornada de sensibilització en discriminació de gènere.

ACCIÓ SINDICAL

Durant aquests quatre anys de mandat, des del Sindicat Intercomarcal del Vallès Oriental, Maresme i Osona, hem prioritzat l'acció sindical en el territori per apropar-nos i acompanyar als delegats i delegades en el seu treball sindical.

S'ha implantat un protocol d'actuació amb els nous delegats i delegades que no tenen Seccions Sindicals: després de haver estat escollits es contactava amb les persones per a presentar-nos i enviar-los el seu conveni, informar-los de la formació i oferir-los

afiliar-se, tot buscant la vinculació amb el Sindicat Intercomarcal del territori així com amb la Unió Territorial.

També hem ajudat en la constitució dels comitès d'empresa corresponents aportant a aquests comitès informació i eines relacionades amb el conveni d'aplicació, la formació, la afiliació, la gestió de les hores sindicals, el repartiment de responsabilitats, els criteris d'organització i representació, etc.

Anualment s'han realitzat conjuntament amb la Unió Intercomarcal campanyes informatives en els principals hotels de la comarca del Maresme, amb la finalitat d'informar a les treballadores i els treballadors fixos discontinus.

S'ha continuat amb el treball al centre comercial La Roca Village, on després de la signatura de l'acord al 2015 la nostra presència s'ha anat consolidant cada vegada més, sent actualment el sindicat de referència al centre, amb un total de 29 delegades i delegats, sis més dels que teníem al febrer de 2017.

Continuem amb la nostra activitat d'assessorament en el petit despatx del qual disposem en l'àrea de descans i hem començat a realitzar accions dins del centre, a destacar la celebració del 8 de març de 2018 amb la concentració davant el centre durant les dues hores de vaga.

S'han creat, en cooperació amb la Unió, cursos de formació destinats a la plantilla del centre, adaptant l'oferta a les necessitats específiques del centre, per exemple, cursos d'anglès avançat.

Durant aquest període hem interposat, abans de la pandèmia, dues denúncies a Inspecció de Treball per temes relacionats amb la salut laboral. Hem acompanyat a les companyes de DIA en les mobilitzacions en contra del tancament dels centres que la empresa tenia a les nostres comarques i hem participat, en la mida dels nostres recursos, de totes les mobilitzacions que convocava la UI VORMAROS.

Hem de dividir aquest balanç en un abans i després de la crisi sanitària, crisi que va obligar al sindicat a actualitzar-se i reinventar-se.

Durant aquest període de pandèmia hem ajudat a les persones treballadores de empreses que han estat en ERTO, sent presents a les taules de negociació ERTO tant en les que teníem representació com les que no en tenien, lluitant per aconseguir les millors condicions per la plantilla. Hem participat en les negociacions de 47 ERTO per Força Major o per ETOP que han afectat a més de 4.300 persones.

Cal destacar en hostaleria les accions que es van realitzar amb les gerències dels hotels per que facilitessin les cartes a les persones amb contracte fixe discontinu per poder accedir a les prestacions del SEPE, així com les cartes de reconeixement de no acomiadament als Hotels que van decidir no obrir després de l'Estat d'Alarma.



També en hostaleria hem interposat una denúncia a Inspecció de Treball per la no inclusió d'aquesta plantilla a l'ERTO a l'hotel Caprici Verd, de la qual hem rebut una resolució positiva.

A final de 2020 vàrem participar directament en l'assessorament de les negociacions de EROs per tancament (Pimkie al Vallès Oriental i Passi Garden al Maresme).

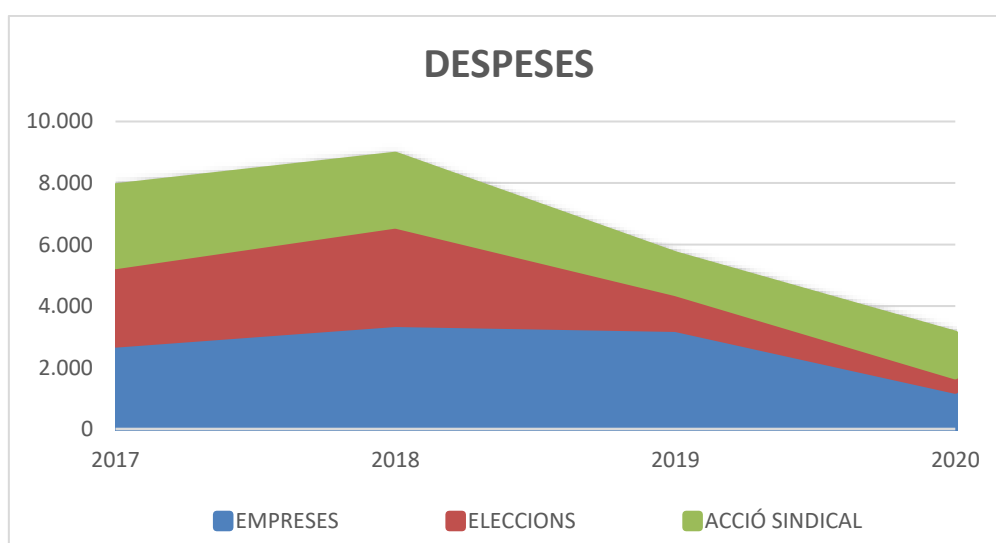
A destacar l'ERO de Ralph Lauren Espanya on s'ha demostrat la força de la unió organitzativa entre comitès de La Roca del Vallès i de Las Rozas i del nostre recolzament des de tots els àmbits territorials afectats on hem aconseguit reduir les persones afectades de 39 a 30 (cap de les quals del centre de La Roca).

FINANCES

Les finances d'aquest mandat han estat marcades per la pandèmia. La paralització de les eleccions l'any de concentració així com la implantació del teletreball i de la prohibició de fer visites presencials han fet que hàgim reduït les nostres despeses.

Els dos primers anys es va mostrar un increment en les despeses, sobretot derivat de l'acció sindical a les empreses que depenen econòmicament del territori.

Les despeses en eleccions han disminuït, ja que l'any de concentració d'eleccions, que és quan més despesa es genera, va estar marcat per la pandèmia que va deixar en suspens tots els processos i que no es van començar a reactivar, tímidament, fins a finals d'any. La despesa generada per l'acció sindical s'ha mantingut, amb la lògica reducció en 2020 fruit de la implantació del teletreball i la prohibició, per motius de salut, de fer visites presencials a les empreses.



COMUNICACIÓ

Hem ajudat a la RLTP del nostre territori en la creació de comunicacions al seus companys i companyes, però no hem fet cap seguiment d'ells per la qual cosa no podem donar dades exactes.

Durant el període de confinament i en relació a la situació de les persones amb contracte fix discontinu ens varen fer dues entrevistes: una a la radio i una altre a la televisió de Calella.

En aquest mandat, hem elaborat un pla de comunicació molt ambiciós amb l'objectiu de millorar la nostra comunicació a través de les xarxes socials per tal de publicar informació referent al treball diari que realitzem, així com intentar crear una comunitat amb les nostres delegades i delegats, que permeti tenir una comunicació més fluida.

Les nostres xarxes socials actualment són:

Twitter **CCOO_serveisVMO**

Iniciem 2017 amb 161 seguidors i actualment tenim 259 seguidors.

Facebook **CCOO_Serveis_Vormaros**

Iniciem en 2017 amb 66 seguidors i actualment son 94 persones.

Instagram **CCOO_serveisVMO**

Aquest compte ha estat obert recentment, de moment només comptem amb 3 seguidors.



7. Agrupacions i sectorials

7.1. Sector Financer

El Sector Financer es troba en un canvi profund tant des de l'àmbit organitzatiu com comercial. Des de la crisi econòmica del 2008 hem observat com moltes entitats financeres desapareixien amb diferents figures jurídiques, ja fos via adquisició o via fusió. El més evident ha estat la disminució del número d'oficines bancàries com de plantilles. Una dada rellevant és que en els últims 12 anys s'han amortitzat uns 100.000 llocs de treball i han tancat aproximadament el 50% de les xarxes d'oficines a tot l'estat Espanyol. Davant aquest moment de destrucció de llocs de treball, l'objectiu principal era evitar una caiguda important de l'afiliació. Objectiu que s'ha assolit per la via de fidelitzar els col·lectius de prejubilats i jubilats, i treballant exhaustivament en l'afiliació dels col·lectius més joves de les persones treballadores.

Al 31 de desembre del 2017 teníem 15.615 afiliats i afiliades i al tancament de febrer del 2021 14.883, el que suposa un descens de 732 persones afiliades. Tenint en compte la proporció del nostre sector dins la Federació de Serveis, al desembre 2017 representàvem el 40,98% mentre que al febrer del 2021 posem el 38,30% de l'afiliació, en uns anys en el que el descens de nombre de treballadors ha estat molt important. En aquest període s'han negociat expedients de regulació d'ocupació o sortides acordades en les principals entitats (Caixabank, BBVA, Banc Santander, Banc Sabadell, Ibercaja i Evo Banc) com a processos més destacats i amb més volum d'afectació.

Han estat quatre anys marcats pels processos de reajustament de plantilles, que han estat destacats pels tancament d'un gran nombre d'oficines bancàries i acords de sortides de plantilla. La digitalització segueix incidint amb força i fa que les entitats requereixin de menys personal y el que tenen es dediquin principalment a la tasca comercial. Les formes de treball estan canviant dràsticament i les oficines, convertides en punts de venda, contenen cada cop amb menys personal. En aquests darrers temps també s'ha de destacar les noves normatives que han obligat de les plantilles a reciclar-se i obtenir certificats de qualificació professional com el MIFID o la llei hipotecària. Això ha suposat una sobrecàrrega laboral a uns treballadors que històricament han prolongat la jornada i han assumit unes carregues laborals molt importants.

Al novembre del 2018 es van celebrar les eleccions de les entitats que formen part del conveni d'Estalvi, i al febrer del 2019 les de banca. En els dos casos CCOO van tornar a ser el sindicat amb més representativitat, tenint el 41,71% a les antigues caixes d'estalvi, i el 53% als bancs. Un dels factors més importants va ser la disminució del número de representants a escollir fruit de les concentracions d'entitats i la reducció del número de treballadors i treballadores. Concretament, a banca es van elegir 63 representant menys que en l'anterior procés.

Aquest darrer any ha estat marcat per la pandèmia de COVID-19. Les entitats, davant les incerteses dels confinament i les reduccions dels aforaments dels centres de treball, han accelerat la digitalització del sistema financer i han potenciat noves formes de treball, que ja existien però de forma més minoritària, com la venda telefònica dels productes. Ha sigut un any laboral i sindical extremadament complicat, i al ser un dels sectors essencials de ciutadania hem estat donant servei en tot moment, atenent les peticions financeres per donar liquiditat a les Pimes i ajudar a les famílies en els pagament dels rebut. Inicialment una part important de les plantilles van haver de teletreballar prologant de forma exhaustiva la jornada per atendre les peticions de la societat, assumint unes jornades laborals encara més prolongades del que ja eren habituals. Sindicalment vam haver de reinventar-nos i atendre a les plantilles via telefònica i per videoconferències. En tot moment vam estar recolzant els treballadors i treballadores i les seccions sindicals van centrar els seus esforços en negociar mesures preventives per a la propagació del virus i donar garanties sanitària tant per a les plantilles com per a la clientela. Tots els esforços es van centrar en garantir EPIS per a tots els treballadors i treballadores i mesures de desinfecció més exhaustives dels centres de treball. Ara, un any després del primer confinament podem afirmar que s'ha treballat sindicalment de forma exhaustiva per assegurar la seguretat als centres de treball, i hem finançat més als afiliats que han valorat molt positivament la tasca sindical d'aquest any, tot i haver disminuït en alguns moments les visites presencials.

La potenciació del teletreball ha permès aconseguir acord dins el conveni d'Estalvi i de Banca que reguli aquesta pràctica i permeti al treballador desenvolupar-la amb garanties. Els acords han sigut pioners a l'estat Espanyol i han estat àmpliament satisfactoris per les compensacions econòmiques en els subministraments i amb el material tecnològic.

Els reptes de cara al futur es centren en seguir afiliant ja que es preveuen més ajustos de plantilles en els propers anys. A data de tancament de l'informe, premsa ha anunciat un possible ERO a BBVA i s'està pendent del volum de treballadors i treballadores que no seran necessaris fruit de la fusió Caixabank-Bankia. El Banc Santander i el Banc Sabadell es troben immersos en un procés de sortida de personal fruit dels acords signats el 2020, i es resta pendent d'alguna possible fusió més, com la que no va arribar a bon port BBVA-Sabadell. Encara queden al sector varies entitats mitjanes i petites, que poden desencadenar més processos d'integracions d'entitats.

Amb aquest escenari de reducció de número d'entitats, oficines i plantilles, els reptes de futur els encarem recordant que som un sector essencial per a la ciutadania i es posa en perill l'accés al sistema financer en les zones rurals i municipis de poc nombre d'habitant, com també per exclusió de clients considerats "no rentables" en termes econòmics per les entitats. També destacar la dificultat d'accedir pels criteris de connectivitat i d'exclusió tecnològica. Haurem de replantejar com donem servei a gran part de la població que corre el risc de quedar exclosa del sistema, i reforçar la funció social garantint l'accés als productes com a vector d'integració social i d'igualtat.



7.2. Serveis Tècnics

Un dels reptes d'aquests quatre anys ha estat que l'Agrupació de Serveis Tècnics fos el referent i suport tant per a les Seccions Sindicals com pels comitès d'empresa, hem assolit l'objectiu sent al referent de l'actiu sindical que més implicació tenen en aquests dos àmbits.

Hem treballat conjuntament, sent essencial la coordinació mantinguda amb la resta de sindicats intercomarcals, i àrees organitzatives de la federació per garantir una resposta efectiva a les peticions de la nostra representació sindical, amb matèries d'acció sindical, eleccions, organització, comunicació, etc.

Hem posat tots els recursos de què disposem per que les representacions que s'incorporen segueixin línies homogènies de treball i acció. Creant plans d'acció i seguint a les empreses de l'Agrupació.

L'eina clau per donar a conèixer a les noves representacions, els valors de CCOO, així com la mitja per compartir coneixements i experiències ha sigut la formació. Fet un seguiment exhaustiu, hem aconseguit el control i seguiment dels itineraris que segueixen els nous delegats i delegades en matèria de formació per garantir la cobertura de les necessitats reals i fer-los autònoms.

Des de l'àrea d'acció sindical de l'Agrupació hem potenciat un major ús del Tribunal Laboral de Catalunya, així com la resta d'instàncies, com d'Inspecció de Treball i el CCRL (Consell Comarcal Relacions Laborals), amb la nostra supervisió. Els últims mesos hem recolzat des de l'àrea de salut laboral a les empreses en l'assessorament de la covid-19, tant a les mesures de prevenció com els plans de retorn a les empreses. L'assessorament en l'àrea de salut laboral anterior a la covid-19 a permès tenir una doble via de comunicació donant eines per fer la feina conjuntament amb les i els delegats.

Hem conciliat les necessitats de l'actiu sindical a les empreses amb una política de salut laboral aliena amb el pla de treball de la federació (integra l'activitat preventiva en l'acció sindical i potenciant els plans de treball quadriennals), planificacions prèvies i avaluar els recursos disponibles a les seccions sindicals. Hem fet l'assessorament puntual per aconseguir un major grau d'autonomia per part de les seccions sindicals i comitès d'empresa i el suport en les avaluacions de riscos psicosocials.

S'han dut a terme proves pilot de xerrades de salut laboral en determinats sectors, per a sensibilitzar i fer visible la salut laboral com a instrument per potenciar la negociació col·lectiva per la millora de les condicions laboral.

S'ha fet un esforç per part del responsable de la secretaria de comunicació de l'Agrupació de Serveis Tècnics assolint els grans reptes plantejats fa quatre anys, comunicació bimensual amb els sectors de l'agrupació amb la publicació d'un butlletí

amb el treball fet des de l'Agrupació. S'han mantingut les xarxes socials de l'Agrupació actives i plenes de continguts. S'han creat tríptics adaptats als diferents sectors amb una mateixa imatge donant suport a les delegades i delegats i reforça'n la comunicació amb les plantilles.

El treball fet per part de tots els responsables sectorials s'ha vist confirmat pels resultats. Creixem amb representació i afiliació, cada vegada més el nostre actiu sindical compta amb l'agrupació com a referent dintre de l'organització del sindicat. Aquest treball s'ha posat a prova en aquesta pandèmia, hem sigut capaços d'atendre l'allau de ERTOS, ERES, i consultes dels treballadors i treballadores donant resposta àgil. Ens hem posat a disposició de les plantilles i dels delegats per donar resposta a totes i tots.



7.3. Sectorial del Comerç

Des de la coordinadora de comerç durant aquests anys hem donat suport a tots els processos d'Eleccions Sindicals d'Agrupació de centres, els anys 2018 i 2019 van ser complicats a causa de la concentració electoral no només del subsector de Grans Magatzems amb 31 processos, també de la resta de subsectors, durant aquests anys hem crescut en nombre de delegats i delegades respecte a la UGT, a data 01/2021 tanquem l'any amb un total de 1881 delegats i delegades. Estem francament preocupants de l'entrada amb força sobretot en aquests dos últims anys dels sindicats corporatius i mes concretament FETICO, que està entrant en subsectors en els que no tenia cap tipus de representació, per exemple el subsector del comerç tèxtil, aquests sindicats grocs FASGA, FETICO, van sumant i es van apropant, encara estan lluny, però tenim que estar atents.

L'afiliació durant aquests anys ha estat un punt fort en el sector del comerç, és així perquè l'afiliació ens dona la força en els centres de treball, per això hem apostat des de la Coordinadora de Comerç, per fer tallers de formació en matèria d'afiliació per donar eines a els nostres delegats i delegades, a l'any 2017 comptàvem amb 7.944 afiliats i afiliades, en els que portem de l'any 2021, comptem amb 10.209 afiliats i afiliades, tot aquest creixement ha estat gràcies a la gran tasca que fan les seccions sindicals i els Comitès d'Empresa en els centres de treball.

En matèria d'Acció Sindical, hem col·laborat en la negociació dels convenis col·lectius tant provincials com autonòmics. Hem participat en la negociació dels convenis col·lectius de Supermercats, Comerç Metall de Barcelona, Majoristes d'Alimentació, Cansaladers de Barcelona, Peix fresc i congelat, Fotografia, Comerç del moble, entre d'altres. L'any 2019 va ser bo en qüestió de negociació col·lectiva els increments salarials pactats en els convenis estaven entre el 2% i el 3%, fent-se esment, en alguns casos, a increments referenciats a l'IPC real, però en tots els casos per sobre d'aquest índex a tots el convenis es va arribar al salari brut anual de 14.000 €, o bé es pacta arribar a aquest objectiu durant la vigència del conveni, també hi han hagut avenços socials d'una o d'una altra manera (reducció de jornada, registre de jornada, millora de les llicències retribuïdes, de la promoció professional, en la contractació a temps parcial, vacances, etc).

També hem participat en processos de concursos de creditors per exemple en l'empresa American Apparel Spain, S.L., hem donat suport a la Secció sindical de Clarel en l'article 41 que afectava 380 persones treballadores, hem estat al costat de les persones treballadores a l'ERO de Global Leiva "Blanco", també durant l'any aquests anys em participat també en la negociació d'altres EROS a empreses com Party Fiesta, Marina Bcn Distribucions, Douglas, entre d'altres. La coordinadora de comerç ha participat en diverses reunions del consell Comerç i Ciutat a l'Ajuntament de Barcelona per tractar temes de gestió de les empreses i la formació dels treballadors del sector, també estem a la taula quadrangular de comerç pel que fa al tema de la reforma horària que és una iniciativa ciutadana que impulsa canvis horaris perquè puguem

gaudir de més llibertat en la gestió del nostre temps. Perquè sincronitzant nostres hàbits horaris amb els de la resta del món i amb un ritme més ordenat, aconseguirem guanyar temps a el temps i, en definitiva, millorar en salut i en qualitat de vida i que canviant els hàbits horaris a l'any 2025 els comerços puguin arribar a tancar a les 19:30 hores. Durant aquests anys hem estat tutelant a comitès d'empresa i delegats de personal, tenim sempre una atenció especial amb els delegats i delegades que estan afiliats i afiliades, gestionant denúncies tant a l'TLC com a Inspecció de treball i acompanyant els mateixos a qualsevol consulta que han tingut en el gabinet jurídic.

En matèria de comunicació no hem arribat allà on volíem, la manca de mitjans humans ens ha fet gairebé impossible dedicar-nos a aquesta tasca. Els nostres objectius que hem aconseguit han estat l'actualització la base de dades a través de les seccions sindicals del sector per adaptar les quotes i ser més àgils a l'hora de convocar assemblees, concentracions, etc. I la creació d'un perfil de twitter @CcooComerc com a mitja d'informació del sector.

A l'any 2020 ens vam trobar amb una crua realitat sobrevinguda, la pandèmia s'ha acarnissat en un sector precari on la pobresa laboral està instaurada. Dins el sector del comerç els serveis essencials han estat els menys afectats en els processos de ERTOS, els primers dies va ser un caos organitzatiu per part de les empreses incrementant les càrregues de treball en un subsector com supermercats, aquestes sobrecàrregues s'han solucionat mitjançant les contractacions. Hem hagut de posar especial atenció en les mesures preventives perquè es pugui treballar en un entorn segur, exigint que les empreses compleixin amb els equips de protecció individual (EPI), gel hidroalcohòlic, metacrilats de protecció en caixes, d'aquesta manera evitem sobreexposar al covid-19 a les persones treballadores i sobretot al col·lectiu de persones treballadores especialment sensibles a el qual hem dedicat especial atenció.

La pandèmia ha fet que la legislació canviï. Des de la publicació del RDL 8/2020 de 17 de març, el dia a dia en l'agrupació de comerç ha estat atendre un gran volum de consultes pel que fa als processos d'EROS i ERTOS aquests tant per força major com ETOP, sobre temes de salut laboral, en aquest cas hem estat elaborant protocols d'actuació per temes de contagi, distància de seguretat i consultes per abordar la desescalada. Els subsectors més perjudicats en el sector del comerç han estat el comerç tèxtil, el comerç del metall, grans magatzems i el comerç de la pell, tots ells considerats serveis no essencials, aportant tota la informació, participant en la negociació dels ERTOS en els quals no hi ha representació legal de les persones treballadores i també participant i assessorat a tots els comitès en les seves negociacions amb les empreses.

Malauradament les persones treballadores han tingut problemes a l'hora de cobrar la prestació per desocupació, estan patint retards de fins a 40 dies en el reconeixement del dret a rebre el subsidi d'atur, el que pot suposar una demora de fins a dos mesos en el primer cobrament, això suposa un gran problema a causa de la precarietat salarial del sector.



A causa del repunt de contagis la pandèmia s'ha tornat a encebar amb l'activitat comercial, se suspèn l'obertura a públic dels locals i establiments minoristes de més de 400 metres quadrats, així com de centres comercials, galeries comercials i Centres comercials. Pel que fa a la resta d'establiments, aquells amb una superfície de venda igual o inferior als 400 metres quadrats, únicament podran romandre oberts de fins a divendres, per tal "d'evitar la major afluència" de públic que es dona els caps de setmana. Havent de mantenir en tot cas la limitació del seu aforament a el 30 per cent i la resta de mesures organitzatives de seguretat. Excloent únicament d'aquesta nova restricció en el seu horari d'obertura els establiments dedicats a la venda de productes qualificats d'essencials.

El que no podem entendre que un sector tan important com el comerç i sobretot el comerç d'alimentació, sobreexposat a virus diàriament no incloguin a aquest col·lectiu en el grup 6 a l'estratègia nacional de vacunació de l'COVID-19, és inexplicable que en les recomanacions i indicacions publicades pel Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de salud, deixi fora del grup 6 a el col·lectiu de persones treballadores del sector del comerç de l'alimentació qualificat d'essencial, en aquesta classificació en què han enquadrat en el grup 6 Forces Armades, Seguretat, Emergències no entenem que en aquest grup les persones treballadores del comerç de l'alimentació no estiguin enquadrades, realment el trobem INADMISSIBLE i l'Estat ha de posar remei a aquesta situació.

7.4. Sectorial d'Hostaleria

La indústria turística va batre rècords durant l'any 2017/18/19 de preus i rendibilitat tots els indicadors així ho van confirmar (ADR, REVPAR, número visitants, ocupacions, pernoctacions, rendibilitats...). Mentre això és donava els treballadors i treballadores del sector patint rècords de precarietat, pobresa salarial, externalitzacions indecents i immorals, augment de les càrregues de treball i economia submergida.

En aquest sentit vam fer denúncies i reivindicacions del dret a unes condicions de treball dignes, amb una ocupació de qualitat, pel dret de la negociació col·lectiva, recuperar el poder adquisitiu dels salaris, per la derogació de les reformes laborals dels diferents governs, contra la pobresa salarial i les externalitzacions, bretxa salarial, reconeixement de les malalties professionals. En definitiva una ocupació i salari dignes.

Una quarta part dels contractes es van anar al sector turisme i dels quals un 85% són temporals a temps pseudoparcials més del 60 %, entenem que aquests contractes temporals són tan elevats perquè estan en frau de llei, són contractes eventuais, però que en realitat estan cobrint una necessitat permanent, això fa que les persones que accedeixin al mercat laboral ho facin en forma de subcontractació i externalització en l'àmbit de conjunt de departaments dels serveis d'hostaleria i en particular el departament de cambrers i cambreres de pis, amb l'objectiu de precaritzar més el sector.

A la restauració moderna impera la contractació parcial on és un sector majoritàriament de joves , excepte en el col·lectiu de gerència i estructura, on amb la trampa de les hores complementàries fan un model diferent de precarietat.

Es va tancar un any 2019 per al sector hostaler en línia dels anteriors com a motor de l'economia i generador d'ocupació, fins que la pandèmia de la Covid-19 arrasa i deixa l'ocupació en mínims. Els rebrots cada vegada més nombrosos, la caiguda vertiginosa de persones visitants estrangeres per les quarantenes imposades en tants països i el retraïment del consum, va fer tenir una campanya 2020 amb una ocupació en mínims per al sector pal·liada per un turisme intern i de proximitat insuficient per a la recuperació de l'ocupació.

Aquesta falta de Turisme va colpejar de forma molt directa a l'ocupació en el sector acarnissant-se amb els perfils de persones treballadores que ja en els últims anys han estat més vulnerables als períodes d'incertesa o estacionalitat de l'activitat, dones i joves amb contracte temporal en el sector de serveis, sobretot en el ram de l'hostaleria, restauració i turisme.

Catalunya amb una elevada dependència del turisme és una de les comunitats que més esta sofert aquesta situació.

Dels tres milions de persones als quals se'ls va suspendre l'ocupació, un terç segueix en



ERTO sent aquest sector un dels més afectats. Per això ha sigut fonamental la defensa dels llocs de treball mitjançant la fórmula de prorrogar-los fins al 31 de maig del 2021 de moment, és un element prioritari que continuïn actius fins a recuperar l'activitat del sector, amb totes les garanties inicials de drets i prestacions.

Des del nostre àmbit s'han negociat els convenis de Prodelivery Pizzeria, Restauració col·lectiva amb l'actual problemàtica de la seva aplicació, territorial, Conveni d'administració de loteries, empreses organitzadores de jocs de bingo i el ALEH-Acuerdo Marco Estatal Hosteleria ,Conveni interprovincial d'hostaleria, Conveni Càmpings Barcelona, Conveni d'hostaleria de Lleida, Conveni Bingos, Convenis varis de Franquícies Macdonals, Conveni Hotel Colon, Juan Carlos I, Majestic, Palace, Meridien, Kfc, Diagonmar 301, Viena, Hotel Fira (acords extraconveni).

Des de la coordinadora hem donat suport a tots els processos d'eleccions sindicals d'agrupació de centres.

Hem participat en el procés de constitució i renovació de les seccions sindicals , donant suport a les assemblees .

Hem treballat a mantenir la feina d'actualització la base de dades a través de les seccions sindicals del sector per adaptar les quotes i ser més àgils a l'hora de convocar assemblees, concentracions, etc.

Hem tutelat els delegats/es de personal del sector i comitès d'empresa. Assessorant, acompanyament, gestió personalitzat als afiliats i afiliades a Inspecció de treball, TLC i gabinet tècnic jurídic.

També des de la coordinadora hem participat en la negociació dels nombrosos ERT0.

Vam donar suport als companys i a les companyes de la Secció Sindical de Pans del Lote 22 de l'aeroport de Barcelona a les concentracions i mobilitzacions que s'havien produït per la sortida a concurs i la seva posterior organització on han entrat a operar noves empreses (Autogrill, Sehrs Food, Areas) per mantenir els drets de les persones treballadores.

Vam participar a l'Acord Marc per al desenvolupament d'accions de suport i impuls al sector de la gastronomia i de la restauració a la ciutat de Barcelona amb la Regidoria de Comerç i Mercats en representació de l'Ajuntament de Barcelona, L'escola Universitària d'hostaleria i Turisme CETT amb l'objectiu de col·laborar en el desenvolupament de les accions incloses a la mesura de govern de suport i impuls de la restauració a la ciutat de Barcelona i que hem reprès recentment.

En aquesta línia també destacar la campanya estatal "Fair Hotels" que s'ha de complementar amb el Biosphere.

Campanya informativa en el Sector de la Restauració Moderna (Menjar Ràpid). La mateixa es va desenvolupar en xarxes socials i mitjançant repartiments en els centres de treball. Afrontem les noves formes de precarització com són les plataformes digitals com Deliveroo i Globo.

Vam denunciar la "doble cara" que es dona en el sector turístic vam llençar notes de premsa i la realització de les rodes de premsa de finals de campanyes d'estiu a les diferents seus de CCOO. Paral·lelament, el treball sindical per modificar les condicions laborals a partir de la negociació col·lectiva ha tingut els seus primers fruits: l'Acord a la Mesa de l'ALEH per "La mejora de la calidad en el empleo" va donar com a resultat el reconeixement de malalties professionals per part del Ministeri de Treball i el seu reconeixement per part de les mútues d'accidents de treball. Reivindicacions del col·lectiu de cambreres de pisos. Accions com l'assemblea de delegades i delegats de Lloret de Mar per difondre aquest acord van ser molt satisfactoris.

Vam participar amb l'ajuntament de Barcelona en la posada en marxa del punt de defensa dels drets laborals a Ciutat Vella, fent assessorament, tant individual com col·lectiu i donant suport i visualització de l'oficina.

Vam participar en arribar a l'acord en la polèmica suscitada per l'ordenança sobre les terrasses el qual limitava l'ús de les taules al carrer amb la consegüent pèrdua dels llocs de treball, on vam treballar per donar suport i col·laborar per la defensa dels llocs de treball, situació que també vam aprofitar per posar de manifest la precarietat existent en aquest subsector.

Des de la sectorial s'ha promogut i dinamitzat diferents activitats en col·laboració amb l'administració i universitats del territori:

- El treball als ressorts tot-inclòs, precarietat al paradís turístic amb la Universitat de Barcelona
- amb col·laboració de la fundació Pau i Solidaritat, Alba Sud i Ajuntament de Barcelona.
- Feminització del treball turístic i precarietat laboral a l'escola superior de turisme OSTELEA.
- Participació en l'estudi de la Universitat Pompeu Fabra en la secció de Sociologia del departament de Ciències Polítiques i socials de la UPF sobre l'estudi de precarietat i
- turisme del grup de recerca en desigualtats en la salut. GREDS- EMCOMET (Employment
- Conditions Network) encarregat per l'ajuntament de Barcelona a través del Pla Estratègic de
- Turisme 2016-2020.
- Participació en el contingut i desenvolupament del Segell Biosphere, amb el propòsit d'incloure criteris de qualitat a l'ocupació .
- Participació en el treball sobre les externalitzacions de serveis resultats que han sigut



- publicats al llibre "L'externalitzacions, els treball en hotels", ERNEST CAÑADA Editorial Alba Sud.
- Vam participar en la "Conferència internacional sobre el turisme sostenible" , dintre de l'agenda de Nacions Unides.
- Vam participar en seminari treball i turisme a Barcelona "Les veus de les persones treballadores" en època covid promoguda per Barcelona Activa.

Coses positives:

- Sentencia Hotel Don Juan Lloret de Mar sobre drets fixes- discontinus
- Sentencia Tribunal Suprem Tenerife cambreres pisos on es posa fre a l'externalització de serveis posant el focus en la bretxa salarial.
- Signatura del Conveni Interprovincial Hostaleria salvat in extremis, eina fonamental per a defensa dels drets laborals a la postpandemia .

BALANÇ - 3r CONGRÉS DE LA FEDERACIÓ DE SERVEIS DE CCOO DE CATALUNYA
22 i 23 d'ABRIL de 2021



**LA FORÇA
DELS SERVEIS**

2017 2018 2019 2020



ccoo-serveis.cat/congres