



Pla d'acció

del 3r Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya



LA FORÇA
DELS SERVEIS





Pla d'acció del 3r Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

1. Introducció	3
2. Proposta organitzativa federal	5
3. Acció sindical i negociació col·lectiva	11
4. La visió institucional i externa	17



1. Introducció

L'acció col·lectiva com a resposta

“En aquest temps de tribulació, el laborisme ha estat un dels pocs factors articuladors d'un país perplex i desorientat des que va començar l'epidèmia. Sis acords socials en sis mesos. L'escola de Comissions Obreres. La taca d'oli no s'ha esborrat.”

Enric Juliana. *La dignitat obrera. Recordant l'Ángel Rozas*

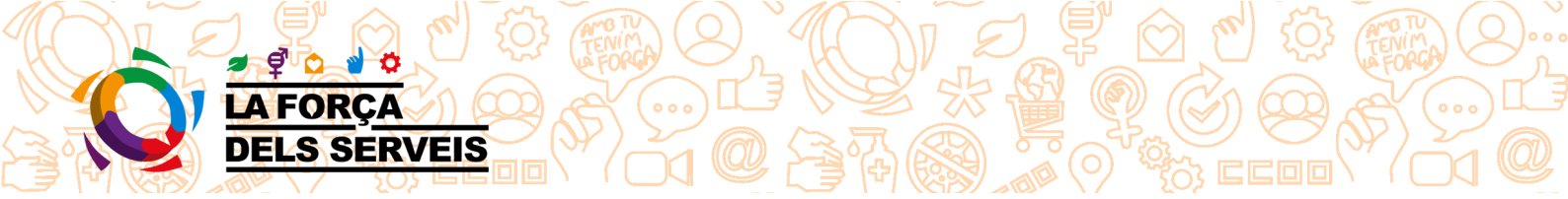
Tota organització tendeix a guardar un lloc destacat als seus herois i heroïnes, socorregut auxili de la memòria i els valors que es reconeixen comuns als seus membres. En aquestes persones, s'hi reconeixen actituds i aptituds, especialment en contextos de gran dificultat. Enric Juliana condensa gran part d'aquests moments en el pròleg del llibre d'on s'extreu la cita d'obertura d'aquest text. Una organització que neix en un context opressiu, en ple mal pas econòmic i social. Persones organitzades que responen amb valor temerari, que deixen el millor d'elles mateixes, en excessives ocasions, pagant llargs anys de presó o, fins i tot, patint deportació, tortures i, no poques vegades, deixant la vida en la lluita.

El llibre, que rememora la figura històrica d'Ángel Rozas per a CCOO, publicat per la Fundació que porta orgullosament el nom d'un altre membre del “santoral” de CCOO de Catalunya, Cipriano García, és una desfilada de moltes d'aquestes persones de categoria homèrica. Ens trasllada les seves tribulacions, dificultats i decisions, moltes vegades preses en contextos extrems, i tracta la clandestinitat i les dificultats, la repressió, vaja, com a inconvenients de l'ofici. Mantenir la moral en els llargs períodes “a l'ombra”, viure amb naturalitat l'exili o visitar la seu exterior del sindicat a París, pertanyent a un servei de contrainformació de CCOO (API o Agència Popular Informativa), es relata amb una normalitat sorprenent.

Però llavors i ara, davant de tanta dulcificació de passats recents brutals i incòmodes, aquelles accions permeten qualificar aquests personatges de la nostra història d'heroïnes i herois, membres de ple dret de l'elenc heroic comú. Com bé recorda Fernando Jáuregui a *Crónica del antifranquismo*, no hi va haver tantes persones en aquells temps de repressió i dictadura disposades a pagar un preu tan alt per la conquesta de les llibertats.

No s'ha de caure en la desmemòria, en un període en el qual abunden les fabulacions i els relats de lluita pretèrita, que majoritàriament només existeixen en el paper. No abundaven llavors els defensors i defensores de llibertats, pàtries, llengües i banderes. Nous relats que ometen, a més, el paper central de CCOO en aquell temps, en què va actuar com a aglutinador de totes les lluites, les socials i les nacionals. Eina de resposta i intervenció al servei de solucions col·lectives, per a la gent que organitzava i la classe que representava, els interessos de la qual tenia i té l'obligació de promoure i defensar.

Els relats humans, cruament reals, sovint, troben l'èpica en el que semblen petites coses. Fa seixanta-nou anys un grup de miners es tanca en el pou de La Camocha, a la conca minera asturiana, durant tres dies. Reivindiquen poder disposar d'una font d'aigua potable i un



penjador on posar la roba de carrer i la de treball en condicions mínimes d'higiene a la casa de banys de l'empresa. La seva acció farà possible el que sembla una victòria una mica modesta, fins i tot pírrica, des del punt de vista material. Tanmateix, poc importa el penjador, com tampoc l'aigua. Pren la potencialitat de l'acció col·lectiva i de l'exercici de la solidaritat, que s'anirà incrementant fins a desembocar en la vaga de la mateixa mina de l'any 1957, fita fundacional de CCOO.

Els camins de la història són inescrutables. Com va germinar l'organització des de les petites reivindicacions i com aquestes vertebraren un moviment incipient que desemboca en la primera organització sindical i social del país és una narració digna de ser explicada. Bé sabem la importància del concret: un penjador, una font, una mampara, deu minuts de ventilació, una cadira ergonòmica per poder treballar a casa... petites intervencions diàries que cobreixen necessitats imperioses i donen legitimitat per afrontar els grans assumptes que vertebraren respostes col·lectives.

Sí, sis acords socials en sis mesos, d'abast general. Capacitat de generar consensos que superen bloquejos derivats de la polarització política i actuen en allò concret, que faciliten cobertures per a la protecció de les rendes de milions de persones treballadores i empreses, que eviten danys irreversibles en el teixit productiu i, amb això, l'amenaça de col·lapse econòmic i social a conseqüència d'una pandèmia d'efectes devastadors. Acords que no només responen a l'emergència del moment, sinó que orienten actuacions per a l'endemà, per fer un pas decisiu en la igualtat retributiva o per guiar i ordenar la nova realitat del teletreball.

CCOO ha demostrat solidesa, agilitat, capacitat d'organització i velocitat de reacció davant els problemes derivats de la pandèmia. Així mateix, haurà d'actuar amb prestesa, proactivitat i capacitat d'anticipació i proposta per fer front als reptes enormement complexos que planteja el futur immediat. El que es derivi de la pandèmia, és clar. Però també per intervenir, incidir i tractar desafiaments que no accepten demora: la crisi ecològica d'un planeta que ja va arribar al seu límit; una oportunitat generacional per a la igualtat real de gènere, integrant d'una societat plenament inclusiva, i les transicions i els canvis sistèmics que configuraran els nous paradigmes productius, de consum i laborals que es donaran en la Quarta Revolució Industrial. Caldrà seguir batallant, amb intel·ligència col·lectiva, pel camp de les idees; per seguir ressaltant el valor imprescindible del que és públic; per la necessària correspondència del valor social del treball amb la seva remuneració; per conservar i conquerir nous drets, i, en definitiva, per governar els canvis que configuraran la societat futura i fer un pas decisiu en la democratització de l'empresa.

El relat continua. Com sempre, especialment en períodes convulsos, CCOO ofereix de manera altruista el millor de si mateixa, com a principal representant del cos social i paladí defensor de l'interès general. Ja no hi ha personalitats heroiques o ho són en la quotidianitat i encara no es perceben. En el seu lloc, abunden les iniciatives i les bones idees. No és poca cosa en un temps d'especial incertesa i dificultat.

És un privilegi recollir l'herència de tanta bona gent que ens va precedir, que no es va intimidar en contextos terribles i que no es va fer enrere davant la dificultat del moment present. Juliana com a principi i fi d'aquestes línies. **Estenguem la tapa d'oli.** Fem el paper que se'ns requereixi en aquest nou capítol de la història.

Posem mans a l'obra!



2. Proposta organitzativa federal

L'AFILIACIÓ I LA REPRESENTACIÓ, L'ORGANITZACIÓ SOLIDÀRIA

El model confederal actual ha fet que la Federació de Serveis organitzi aproximadament 1.288.700 persones i els doni cobertura, la qual cosa representa al voltant del 37,05 % de les persones ocupades a Catalunya (dades del quart trimestre del 2020), amb una realitat d'empreses i sectorial extensa, diversa i heterogènia, amb empreses grans, mitjanes i petites, amb un o múltiples centres de treball, amb marcs de negociació col·lectiva sectorials o d'empresa, amb àmbits d'aplicació dels convenis estatals, autonòmics o provincials, etc. Així mateix, la cobertura de la negociació col·lectiva en els nostres sectors abasta pràcticament el 100 % de les persones que hi treballen (55 convenis sectorials tant estatals com autonòmics i provincials, més centenars de convenis d'empresa negociats per CCOO).

Si ens hi aproximem una mica més en detall, veurem que en els nostres sectors actualment (28/02) som 38.861 persones afiliades a CCOO, de les quals 21.640 (55,69 %) són dones i 17.221 (44,31 %) són homes. Pel que fa a la nostra representació als òrgans de representació unitària veiem que actualment està formada per 4.768 (28/02) delegats i delegades, dels quals 2.579 (54,09 %) són dones i 2.189 (45,91 %) són homes. Una primera lectura d'aquestes dades en clau de gènere ens indica que en els darrers anys hem estat capaços d'adaptar la nostra estructura representativa a la realitat afiliativa, per tal de ser representatius del conjunt de les persones treballadores.

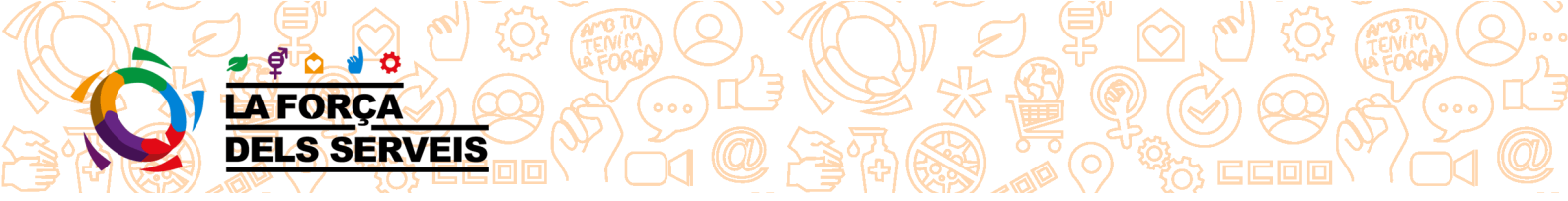
Ara bé, com ja hem dit anteriorment, aquesta realitat no és, ni de bon tros, homogènia ni en la seva distribució territorial ni en la sectorial. De fet, l'anàlisi detallada de les dades ens diu tot el contrari: la distribució de la nostra afiliació així com la de la nostra representació són altament irregulars, fins al punt que ambdues magnituds no només es distribueixen de manera molt diferent en uns sectors i altres o es concentren més intensament en determinats territoris, sinó que també la concentració de l'afiliació i de la representativitat ni tan sols van a l'una, ja que es distribueixen de manera clarament diferenciada i donen lloc a dos mapes totalment diferents.

Per posar un exemple concret, de les 38.861 persones afiliades a CCOO en els nostres sectors, n'hi ha 13.998 (36,02 %) que estan enquadrades només en 7 empreses, i d'aquestes, en 4 se'n concentren 11.905 (30,63%), xifra que representa un terç del total de la nostra afiliació. No obstant això, aquestes 4 empreses tenen només el 3,87 % del total de la nostra representació als òrgans de representació unitària (186).

I aquesta realitat tan polièdrica i complexa, amb una distribució dels recursos tan irregular i una atomització de centres tan pronunciada, dificulta enormement la nostra tasca i ens obliga a adaptar la nostra organització de manera permanent a un entorn complex i canviant que ens impossibilita poder abordar amb els mateixos procediments i estratègies les problemàtiques dels diferents sectors.

I és en aquest punt on la solidaritat de classe i el fet de focalitzar la nostra activitat amb una visió transversal cobren un sentit i una importància cabdals.

CCOO, com a sindicat de classe, no es pot entendre sense la **solidaritat** intersectorial, intergeneracional, de gènere i, en definitiva, interpersonal, ja que és la suma de persones



precedents de diferents àmbits, sectors, realitats i territoris la que dona força i sentit a una organització com la nostra, on la suma de persones amb les seves problemàtiques individuals dona lloc a una força i a una capacitat que van molt més enllà de la suma de les potencialitats individuals de cadascú, especialment en un moment en què els recursos tant materials com humans i econòmics són cada cop més escassos, però en què, a la vegada, hi ha una necessitat creixent d'organitzar i vertebrar una classe treballadora cada cop més castigada i desmembrada per les successives crisis i les mesures que han anat implementant els diferents governs per sortir-ne.

Així mateix, la nostra tasca del dia a dia ha de tenir una visió totalment **transversal**, l'aportació de cada part de l'organització i la de cada persona han d'estar encaminades a la construcció col·lectiva, més enllà de la situació concreta en la qual es trobi cadascú o la problemàtica o necessitat que s'hagi d'abordar. En efecte, la nostra tasca ha d'anar dirigida a construir una organització més forta, amb més capacitat d'organitzar de manera transversal el conjunt dels treballadors i treballadores dels nostres sectors, independentment de la procedència sectorial del quadre sindical o del recurs horari concret. Només així, amb una visió de l'organització àmplia, conjunta i col·lectiva, serem capaços de teixir i construir marcs de coordinació i cooperació en els quals els recursos dels uns puguin estructurar i vertebrar les necessitats dels altres i viceversa, i en els quals la col·laboració intersectorial permeti que les solucions concretes a problemàtiques determinades dels uns puguin ser aprofitades pels altres. Una organització en la qual, en definitiva, el conjunt sigui molt més que la suma de les parts.

A més, hem de **prioritzar** aquells espais on puguem créixer i tenir la capacitat de millorar les condicions laborals i vitals de la nostra gent. Hem de centrar els esforços en aquells àmbits sectorials i territorials o en aquelles empreses on sigui possible organitzar i vertebrar el conjunt de les persones treballadores, ja que només així serem capaços de millorar els nostres resultats afiliatius i de representació, eina bàsica i fonamental per tal d'anar teixint organització en llocs on encara no som presents o bé tenim una presència més testimonial.

ELS RECURSOS

Pel que fa als recursos hem de ser capaços d'abordar aquesta nova etapa garantint que la gestió d'aquests es faci de manera **eficient** i, fins i tot, austera. Ens enfrontem a una situació sense precedents en què el sindicat ha de tenir la capacitat d'arribar fins allà on alguna persona treballadora ens necessiti o bé hi hagi la possibilitat d'organitzar, encara que sigui mínimament, un conjunt de treballadors i treballadores. Ho hem de fer, però, amb uns recursos tant humans com econòmics i materials cada cop més reduïts, la qual cosa requerirà una gestió activa i eficient dels recursos, reduint al màxim el cost en temps i diners necessari per abordar cada situació o necessitat concreta.

LA FEDERALITAT

I, tenint en compte el que s'ha exposat anteriorment, si analitzem el model de vertebració federal actual, hem de concloure que l'articulació sectorial que hem estat utilitzant fins ara no ens ha permès donar la millor cobertura possible allà on ha estat necessària: el model d'agrupacions i coordinadores sectorials ha estat altament útil i satisfactori en uns casos, però s'ha mostrat excessivament limitat a l'hora d'abordar altres problemàtiques i necessitats. Per això, cal tendir a un model que impliqui més **federalitat**, és a dir, més interrelació entre persones i sectors per potenciar les virtuts i les capacitats de la vertebració anterior.



LA FORMACIÓ SINDICAL

I per aconseguir tot el que s'ha esmentat anteriorment, la **formació sindical** ha de ser una eina prioritària que ha de permetre assolir tots aquests reptes. Per tal d'impregnar l'organització d'aquesta solidaritat i col·laboració interpersonal necessària per a l'èxit de la construcció col·lectiva, cal incidir i reforçar els nostres valors i el sentiment de pertinença a l'organització de tot l'actiu sindical.

La identificació dels nostres delegats i delegades amb l'organització, aquest sentiment de pertinença a CCOO, el seu creixement personal i sindical així com el desenvolupament de l'acció sindical als centres de treball amb una base sòlida de coneixements tècnics i una actitud i un comportament coherents amb el que el sindicat propugna i defensa són elements clau per al nostre creixement afiliatiu, el nostre desenvolupament organitzatiu i la transmissió del nostre component sociopolític com a sindicat de classe.

Garantir la realització d'aquesta formació un cop les persones són escollides com a representants de CCOO és una acció prioritària que s'ha de potenciar i consolidar des de tots els àmbits organitzatius, comptant amb la implicació, la visió transversal i la responsabilitat de tots i totes, tot prioritant les necessitats formatives i gestionant de manera eficient els recursos. Garantir i consolidar aquest procés formatiu esdevé una acció estratègica per al futur de l'organització, ja que ens permetrà el posterior desenvolupament de quadres sindicals.

Per tal d'incidir en la realitat de la nova organització del treball, saber relacionar-nos a la xarxa, comunicar-nos o negociar en l'entorn actual, és de vital importància conèixer i saber utilitzar les noves tecnologies. La formació sindical ha de facilitar coneixements i eines per consolidar el sindicat 4.0, i contribuir a l'adquisició i al desenvolupament de la competència digital de tot l'actiu sindical.

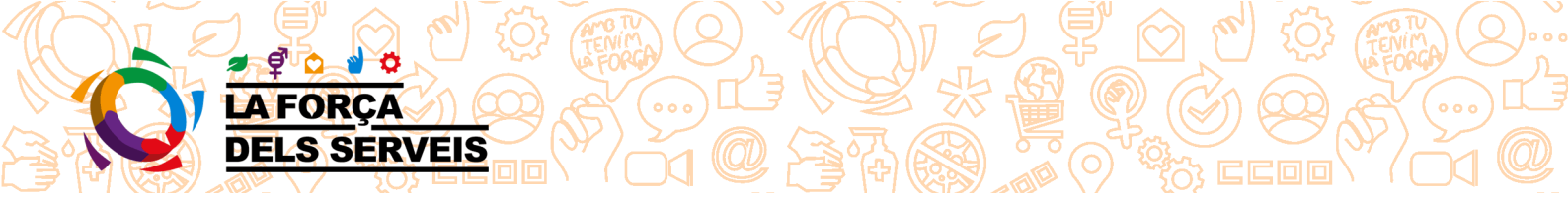
LA COMUNICACIÓ

Alhora, la transformació de la societat cap a un entorn eminentment digital, intensificada i accelerada per la situació que vivim actualment, ha evidenciat que esdevé encara més necessari el desenvolupament de les nostres polítiques de **comunicació interna**, tot definint i desenvolupant un protocol de comunicació interna i desplegant eines per fer efectiva aquesta comunicació, ja que ens trobem davant d'una qüestió estratègica per aconseguir que la nostra tasca sigui més eficaç.

Els reptes de futur en matèria comunicativa se centren principalment en la **comunicació digital**. Caldrà destinar-hi recursos, donar-hi suport i fer un gran esforç per fer-la real, transformant el model actual de comunicació en paper, que tan bé ens ha funcionat, en un format majoritàriament digital.

La comunicació digital gira al voltant de dos elements clau: les persones destinatàries i el contingut del missatge. Pel que fa a les persones destinatàries hem de conèixer bé qui són i on les podem trobar, hem de tenir actualitzades les dades per tal de poder-nos-hi comunicar i, alhora, ens hem de marcar com a objectiu el fet de ser capaços d'arribar-hi mitjançant tots aquells canals digitals que estiguin al nostre abast.

És important que tinguem clar que no podem reduir la nostra comunicació digital a un cercle reduït de persones, majoritàriament de l'intern del sindicat. Hem de voler arribar a la totalitat de les persones que representem i per a les quals treballem.



Així mateix, cal continuar garantint la protecció de les dades personals en cadascun dels canals digitals que utilitzem i avançar, a més, en la seva qualitat. Hem d'avaluar permanentment quins tenim i què representen. Això ens permetrà ser conscients de l'abast de les nostres comunicacions i de l'eficàcia que poden tenir de sortida, i, també, posar ordre en la difusió i en l'enviament, evitant ampliar la distància amb segments amplis o, al contrari, repetir o saturar amb informacions, tot creant soroll innecessari que únicament ens pot portar a un futur irreversible de desinterès i desconexió.

També hem de trobar mecanismes per avaluar i motivar el *feedback*, per generar retorn, resposta i interès, cosa que donarà el valor just a les nostres comunicacions. Una primera tasca és garantir la implicació plena i el coneixement en tot el procés de la comunicació digital des del primer esglaó, és a dir que la informació que reben les persones responsables intermediàries de sectors, empreses o centres de treball segueixi tot el procés: des de fer-la arribar a qui correspongui fins a gestionar-ne el *feedback*, fent el necessari i corresponent retorn a l'àrea de comunicació federal.

Quant a l'especial cura dels continguts, hem de respondre al nostre principal objectiu: fer arribar de la manera més eficaç possible les nostres comunicacions (informació, opinió, crides...) i, per tant, ens porta a haver de treballar molt els continguts, des de la planificació fins a la preparació i l'adaptació a cada canal.

Cal respondre al que ens demana, al que necessita i també al que volem oferir a cada segment de les persones treballadores dels nostres sectors. Hem de respondre a les interactivitats que es produeixin així com a les recerques i hem d'estar atents a les comandes. Hem d'apropar el contingut laboral i sindical de què disposem, produint formats més útils, més atractius: FAQs, infografies, vídeos...

Finalment, ens caldrà desenvolupar una política federal **d'atenció sindical** per tal de ser capaços, d'una banda, de poder atendre el conjunt de la nostra gent mitjançant la diversitat de canals de contacte que tinguem a l'abast, ja siguin presencials o telemàtics, i, de l'altra, de donar una resposta homogènia a les diferents necessitats que se'ns puguin plantejar, independentment de qui sigui la persona que se n'ocupi o l'àmbit al qual pertanyi.



Model organitzatiu

Consell Federal

És el màxim òrgan de direcció i representació de la Federació de Serveis entre congressos.

Estarà compost per les persones següents:

- Els membres del Comitè Federal.
- La representació de l'afiliació a les empreses:
 - Criteri general: una persona en representació de cada 500 persones afiliades a l'empresa.
 - Criteri específic (per afavorir una participació àmplia, plural i transversal en la composició del Consell): totes aquelles empreses que tinguin entre 50 i 499 persones afiliades tindran una persona representant al Consell.

Per tal d'afavorir i garantir la participació de les persones joves en la direcció federal es reservarà un 10 % dels membres del Consell Federal a persones menors de trenta anys.

Comitè Federal

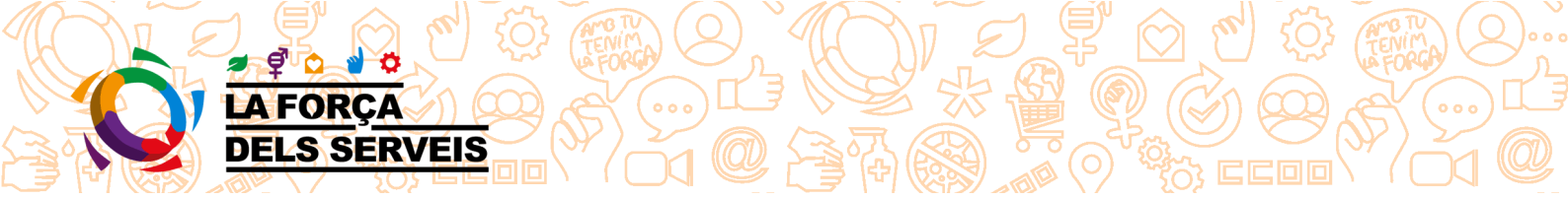
És l'òrgan de direcció i coordinació de la Federació de Serveis. Estarà integrat pels membres de la Comissió Executiva, les persones que són referents sectorials, els secretaris o secretàries dels sindicats intercomarcals i una persona en representació de la secció sindical amb més afiliació de cadascun dels quatre grans àmbits sectorials (Comerç, Hostaleria, Sector Financer i Serveis Tècnics).

Comissió Executiva

És l'òrgan de direcció i gestió federal, en el marc de les decisions dels òrgans de direcció i de govern. Serà escollida pel congrés, que determinarà el nombre de persones que el compondran i garantirà que el nombre de dones correspongui, com a mínim, al 50 % de la seva composició.

Secretaria General

És la persona que té la representació legal i pública de la Federació de Serveis. Actua sota acord col·legiat del Consell Federal i la Comissió Executiva, seguint el principi de direcció col·legiada, i té com a missió cohesionar i impulsar les funcions d'aquests òrgans. Serà escollit pel congrés.



Sindicats intercomarcals

El sindicat intercomarcal és l'estructura federal més pròxima als delegats i delegades de CCOO i al conjunt de l'afiliació al territori. És el principal i més pròxim referent sindical estructurat per a tots els delegats i delegades de CCOO sense secció sindical constituïda, per a les seccions sindicals constituïdes i organitzades en el seu àmbit territorial així com per al conjunt de l'afiliació que treballa a centres de treball o empreses que es troben dins del seu àmbit territorial i en les quals no hi ha representació de CCOO.

El sindicat intercomarcal desenvolupa el Pla d'acció federal tot garantint l'assessorament i posant a l'abast del conjunt de la representació del seu àmbit les eines i els recursos necessaris per desenvolupar l'acció sindical i la formació dels nostres delegats i delegades. Així mateix, garanteix, en col·laboració amb cada unió intercomarcal, l'assessorament sindical individual, els espais d'acollida mancomunats i els plans de treball que es puguin desenvolupar de manera conjunta.

Actualment, els àmbits organitzats de la Federació de Serveis als diferents territoris són els següents:

SI Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf

SI Vallès Occidental - Catalunya Central

SI Vallès Oriental - Maresme - Osona

SI Tarragona

SI Comarques Gironines

A les Terres de Lleida, fruit d'un acord confederal, i tot i estar constituït orgànicament el sindicat intercomarcal, l'activitat es desenvolupa en àrees conjuntes de treball que integren diversos sindicats intercomarcals i amb referents sectorials per a cadascun d'ells.



3. Acció sindical i negociació col·lectiva

El govern del canvi en les transformacions del món del treball present i futur: digitalització, noves realitats laborals i sindicat 4.0

Bona part de la nostra acció sindical estarà marcada per com ens situem davant dels canvis que s'estan donant i que es donaran en el món del treball. El nostre gran repte ha de ser poder garantir una transició digital justa tant en els sectors de referència de la nostra federació com a les empreses en concret.

Estem vivint processos forts de concentració bancària i d'empreses tecnològiques, de canvis en el model del comerç amb la innovació digital i les lògiques dels models de consum, i en aquest sentit ens cal fer un salt endavant en la recerca del govern dels canvis.

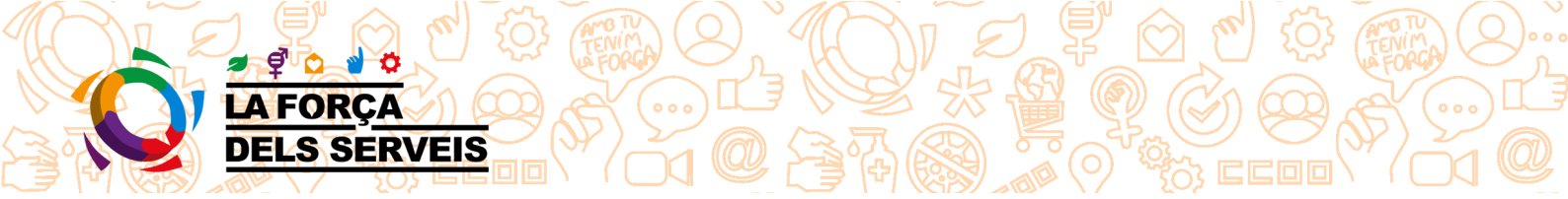
És fonamental la política de negociació col·lectiva, tant la nostra participació en els marcs de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i l'Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) i els que resultin derivats d'aquesta temàtica on tinguem l'oportunitat de participar, com en la plasmació en els convenis col·lectius de tota la concreció regulativa de la qual siguem capaços: translació dels aspectes de la llei del teletreball, dels aspectes de la desconexió digital, de l'ús i la disposició de les tecnologies de la informació a l'empresa, del respecte a la privacitat i les dades, dels aspectes referents a la salut i la seguretat laboral, així com referent al biaix de desigualtat de gènere, que cal corregir oportunament.

En aquest sentit, les polítiques sindicals formatives són absolutament cabdals, de manera que la política formativa global de la federació ha de voltar, en bona part, entorn de les qüestions digitals i de tots els aspectes que siguin referents als canvis i a la requalificació que ha de suposar per a moltes persones i en molts sectors.

Es fa necessari que la representació legal de les persones treballadores i seccions sindicals del sindicat a l'empresa adrecin una part important de la seva acció sindical al govern d'aquests canvis en el marc de l'empresa, ja sigui amb una aplicació correcta de la legislació i del conveni col·lectiu, ja sigui ampliant els mecanismes d'informació, consulta i participació, amb l'objectiu final abans descrit. És important, en aquesta línia, recordar la necessitat de fer servir les eines que complementin la nostra acció sindical, com la Inspecció de Treball, perseguint pràctiques il·legals, o el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), cercant la mediació acordada en els processos de canvi.

Cal promoure allà on siguem presents la consigna de dret sindical que cal prioritzar en tot el que suposi el govern del canvi i les transformacions.

L'aparició de noves, i no tant noves, formes de treball, com tot el derivat de les plataformes digitals, *riders*, etc., que està suposant un nou pas més enllà en la precarització del mercat de treball, en molts casos com a falsos autònoms que pretenen amagar una nova i forta desregulació de sectors sencers i lligades als canvis d'hàbits de consum (és a dir, que han vingut per quedar-se), i amb un protagonisme innegable en persones joves i també immigrants, fa que l'atenció a aquestes realitats sigui també un altre objectiu central de la nostra acció sindical.



Hem de cercar marcs de negociació col·lectiva amb aquestes empreses i espais d'organització del sindicat amb les persones treballadores. Hem d'intentar ser motor de canvi com ho hem estat en el passat en formes de treball abans precàries i ara cada cop menys, a causa de la intervenció del sindicat com a element organitzador, negociador i, també, i probablement en aquests sectors, més reivindicatiu com a subjecte de conflicte actiu.

En aquesta línia proposem els següents eixos d'acció sindical:

3.1. Intentar generar àmbits de negociació més amplis que redueixin l'atomització de l'estructura de la negociació col·lectiva

Per això hem d'identificar sectors i subsectors que siguin susceptibles d'unificar-se en convenis del mateix àmbit territorial o en un altre de superior en consens amb la federació estatal, els sindicats intercomarcals i els sectors, en línia amb els acords de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i les anàlisis d'àmbits funcionals del Consell de Relacions Laborals (CRL) quan sigui necessari. És necessari revertir la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa respecte del sectorial; els convenis d'empresa haurien de desenvolupar i/o millorar els convenis sectorials.

3.2. Millorar la coordinació en els processos de negociació col·lectiva

Tant en els convenis del nostre àmbit territorial, coordinant diferents secretaries i territoris, com en els que superen el nostre àmbit territorial, integrant-nos en els equips de treball que es creïn i fent arribar les propostes dels nostres sectors de Catalunya.

3.3. Fomentar la transversalitat en la negociació col·lectiva i l'acció sindical transversal com a eines de desenvolupament i construcció organitzativa

Potenciant la creació d'equips de dones i homes i identificant quadres sindicals que serveixin de motor per al desenvolupament dels sectors i del conjunt de la federació.

3.4. Millorar la coordinació en relació amb els àmbits de naturalesa/propietat pública o serveis públics externalitzats

Incidint en espais institucionals i de negociació col·lectiva en el compliment de la llei de contractes del sector públic, en la seva adaptació a directives de la Unió Europea (UE) i en el desenvolupament de clàusules de subrogació, amb garanties d'ocupació i de condicions laborals, a més de millorar la coordinació global d'aquests espais des d'una perspectiva federal i impulsant espais de coordinació confederal.

3.5. Situar la defensa de l'ocupació com a prioritat

En els processos de reestructuració, digitalització, etc., hem de prioritzar mesures alternatives a les extincions dels contractes, és a dir, mesures negociades de flexibilitat interna i de regulació temporal, i també hem de buscar fórmules per al manteniment de l'ocupació, com per exemple la millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores.

3.6. Distribuir el temps de treball, la igualtat, els salaris dignes i el desenvolupament professional

Prioritzar la regulació del temps de treball (jornades mínimes, màximes, distribució de la jornada), aprofitant l'impuls de les modificacions legislatives en matèria de registre de jornada,



teletreball, igualtat, etc., per a la seva incorporació, desenvolupament i millora a través de la negociació col·lectiva.

Millorar els salaris a través de les nostres propostes en matèria de formació i igualtat, fent més èmfasi en els nivells retributius més baixos (14.000 € anuals) i en la detecció i la correcció de les possibles desigualtats retributives.

3.7. Atallar la precarietat, els efectes de la reforma laboral i les externalitzacions

Sobretot en els sectors on la precarietat, en totes les seves facetes, és més present i en els quals té rostre de dona (menjar ràpid, restauració col·lectiva, centres d'atenció multicanal — *contact center*—, empreses multiserveis, noves realitats del treball, etc.), desenvolupant campanyes específiques centrades en la regulació del temps de treball, els salaris dignes, la igualtat i la seguretat i la salut laboral.

Hem d'incidir en la idea que hi ha d'haver correspondència entre el valor social del treball i les seves condicions i remuneració.

3.8. Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de l'acció sindical

La desigualtat és present en molts àmbits encara que de vegades no sigui tan visible. La perspectiva de gènere ha d'estar sempre integrada a la nostra acció sindical, més enllà dels plans d'igualtat: en la negociació d'acords col·lectius, en els convenis, en els plans de formació, en la salut laboral, en l'elaboració d'estructures salarials. Per això hem de garantir la incorporació de les dones a les taules de negociació.

Hem d'intentar avançar, també, en matèria d'igualtat, a empreses de menys de 50 persones treballadores a través dels convenis col·lectius i, especialment, en convenis que regulen sectors altament feminitzats.

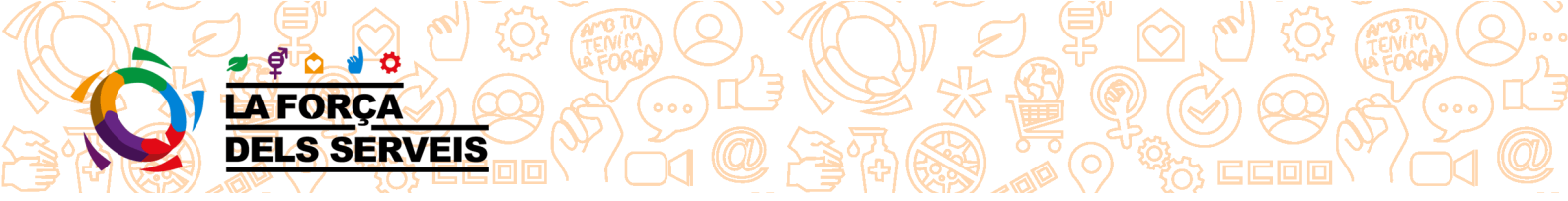
3.9. Gestionar el conflicte i l'acció jurídica des de criteris organitzatius i estratègics

La nostra aposta és sindicar el conflicte, prioritzant, fins a esgotar la negociació, l'assessorament col·lectiu i les solucions extrajudicials (Tribunal Laboral de Catalunya, Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva del Consell de Relacions Laborals, comissions paritàries dels convenis) que evitin la judicialització del conflicte i el possible sobrecost del procés judicial.

El binomi pressió-negociació és encara més clau en el context actual, per la qual cosa la gestió del conflicte i l'acció jurídica han de basar-se en la coordinació, la definició d'estratègies i el maneig dels temps, entre els diferents àmbits implicats (sectorials, territorials, d'empresa) i les àrees/secretaries federals, amb l'objectiu de garantir-ne la màxima efectivitat.

Hem de potenciar i fixar criteris únics per a la nostra participació en els mecanismes extrajudicials de resolució de conflictes, on és més factible trobar solucions acordades amb lògica sindical (Tribunal Laboral de Catalunya).

És important també assenyalar que, dintre de l'esmentat binomi pressió-negociació, es fa necessari fer el seguiment en la canalització de les denúncies a la Inspecció de Treball, única eina realment efectiva per perseguir les pràctiques empresarials dolentes quan la voluntat de negociació i els elements de resolució extrajudicial no són seguits per les empreses. En aquest sentit, la coordinació Tribunal Laboral de Catalunya - Inspecció - assessorament i Gabinet Tècnic Jurídic, com a recorregut del conflicte, dintre de l'àrea d'acció sindical, és clau.



3.10. Dones i igualtat: aprofitar l'impuls legislatiu en matèria d'igualtat. Definir prioritats i generar equip amb els sectors i els sindicats intercomarcals

La nova normativa introdueix grans canvis i oportunitats [ampliació del nombre d'empreses obligades a negociar plans d'igualtat, inclusió d'auditories salarials i presència de sindicats més representatius a les comissions negociadores de les empreses sense representació legal de les persones treballadores (RLPT)], per la qual cosa l'aposta estratègica ha de ser obtenir el màxim rendiment a la nostra participació per avançar en l'eliminació de les bretxes de gènere.

Per això definirem prioritats en la intervenció de la negociació de plans d'igualtat sobre la base del mapa d'empreses estratègiques per representació o per potencial de creixement afiliatiu, que formin part dels objectius de desenvolupament sindical d'empreses/sector generant equip federal amb els àmbits territorials i sectors per garantir-ne la cobertura, a més d'aprofitar la possibilitat que dona la norma de negociar plans per a grups d'empreses.

Així mateix, reforçarem els criteris mínims en els continguts dels plans d'igualtat, concretant-ne els objectius quantitatius, garantint-ne la valoració i l'adequació constant amb perspectiva de gènere, desenvolupant mecanismes per a la corresponsabilitat i la conciliació de menor impacte en les bretxes ja existents, i reforçant les accions en la lluita contra les violències masclistes, com són l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa, qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó de sexe i reforçant les mesures de protecció a les víctimes de violència de gènere.

El paper actiu de les comissions negociadores i de seguiment ha d'incloure mecanismes de formació i coordinació i garantir la presència d'homes, dones i joves a les comissions negociadores.

3.11. Diversitat: millorar les condicions laborals i garantir els drets de les persones en situació de major vulnerabilitat (LGTBI+, immigració...)

Desenvolupar de manera específica, dins del nostre treball per a la igualtat en sentit ampli, plans d'actuació en polítiques LGTBI+ que impulsin accions orientades a combatre la LGTBI-fòbia des de diferents eixos d'actuació i que contribueixin a crear espais de treball segurs, a més d'elaborar protocols d'assetjament, donant visibilitat a la realitat de la diversitat en l'àmbit laboral i realitzant campanyes de sensibilització i formació.

Hi ha altres bretxes (generacional, d'origen, diversitat funcional, digital...) que es donen en l'accés a la feina, en les condicions de treball i en els salaris. Les persones treballadores estrangeres estan sobrerrepresentades en els sectors productius més precaris, algunes en situació d'irregularitat, que les fan més vulnerables a l'hora de poder defensar els seus drets.

En aquest sentit hem de proposar mesures específiques contra totes aquestes discriminacions.

3.12. Seguretat i salut laboral: aprofitar la seva revaloració estratègica per la crisi sanitària i la potencialitat de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)

Vetllar pel compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i per l'actuació dels serveis de prevenció (propis o aliens) com a interlocutors necessaris en la nostra actuació sindical, a través de la coordinació de la nostra xarxa de delegades i delegats de prevenció, i la nostra presència als comitès de seguretat i salut de centre de treball o d'empresa.



Desenvolupar i actualitzar els nostres criteris sindicals per a la negociació col·lectiva en matèria de salut laboral: adaptació de la legislació vigent a cada moment, planificació d'una activitat preventiva eficaç, eines per a una organització de treball saludable, exigència de realització i seguiment de les avaluacions de riscos i protocols específics de vigilància de la salut segons el lloc de treball i l'activitat, criteris de salut laboral en l'aplicació del teletreball, millora en el tractament dels accidents de treball i malalties professionals per part de les empreses i les mútues, tutela dels mecanismes de control que estableixin les empreses en virtut de l'article 20.4 de l'Estatut dels treballadors, etc.

Incidir en la formació dels nostres quadres sindicals i delegades i delegats de prevenció: coneixements generals bàsics en matèria de prevenció de riscos laborals (PRL) i coneixement específic dels riscos inherents a cada activitat dels nostres sectors i com prevenir-los, realitzant jornades formatives i informatives específiques sobre qualsevol aspecte relacionat amb la seguretat i la salut laboral.

Aprofitar les avaluacions de riscos psicosocials per tractar d'incidir en l'organització del treball.

Perquè la intervenció preventiva en l'àmbit de la seguretat i la salut sigui efectiva s'ha d'aplicar la perspectiva de gènere, ja que les desigualtats que es produeixen en el mercat de treball comporten que l'exposició als riscos laborals sigui diferent per a les dones i els homes.

3.13. Formació per a l'ocupació: desenvolupar el seu paper essencial en termes d'ocupabilitat. Criteris organitzatius i estratègics

Existeix una plena vinculació conceptual entre l'ocupació de qualitat i el treball digne amb el desenvolupament professional permanent de les persones treballadores dels nostres sectors.

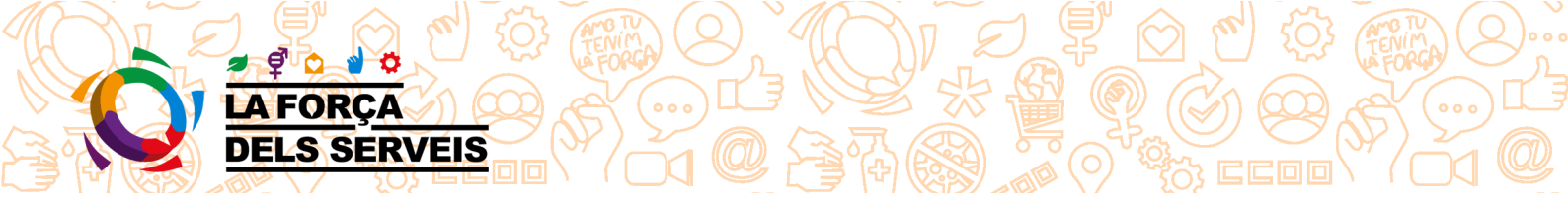
CCOO ha de ser el referent principal quant als seus processos d'orientació, formació i ocupació, mitjançant un acompanyament al llarg de la seva vida laboral que els faciliti la seva ocupabilitat en els diferents canvis laborals i productius que es produeixin.

En aquest sentit impulsarem estratègies de negociació col·lectiva que reforcin, impulsin, valorin i reconguin la qualificació de les persones: millorant i actualitzant les classificacions professionals com a referent del contingut de l'ocupació i dels mecanismes de promoció, potenciant la figura del delegat o delegada de formació, creant comissions de formació, en les quals vehicular les nostres propostes formatives, i coordinant les nostres propostes en aquesta matèria amb altres eixos transversals, com la igualtat i la salut laboral.

3.14. Previsió social complementària: incidir a escala federal en mecanismes de protecció social i coordinació d'espais de previsió social complementària

De la mateixa manera que la preocupació pel futur de les pensions ha de ser una reivindicació central del sindicat, nosaltres, com a federació, hem de continuar apostant pels sistemes de previsió social complementària, dintre de la línia de voler ampliar els drets de les persones treballadores en matèria de protecció social.

Hem de continuar, per tant, assessorant en matèria de prestacions de la Seguretat Social i traslladant aquesta matèria a la negociació col·lectiva, especialment buscant l'articulació de mecanismes d'aportacions empresarials a plans de pensions.



3.15. L'acció sindical transversal com a eina per potenciar el desenvolupament afiliatiu d'empreses i sectors estratègics

Els eixos d'acció sindical transversal descrits configuren, en el seu conjunt, eines d'intervenció sindical per a la disputa d'espais en l'organització del treball. L'acció sindical ens ha de permetre el desenvolupament afiliatiu de sectors i empreses estratègiques.



4. La visió institucional i externa

Participació institucional

En la mateixa línia que hem estat desenvolupant aquests darrers anys, cal ser conscients que no és possible no comptar amb aquesta organització sindical davant dels canvis que no solament afecten el món del treball, sinó, ja, a bona part dels aspectes quotidians de la ciutadania, i en aquest sentit la Federació de Serveis de Catalunya ha de continuar participant en els àmbits institucionals que ens siguin propis, tant en l'àmbit de participació local —ajuntaments, consells comarcals...—, com amb la mateixa Generalitat de Catalunya, òbviament dintre del treball en xarxa amb les Comissions Obreres de Catalunya i amb la federació estatal.

La nostra implicació institucional és una necessitat important per poder també contribuir a revertir la tendència que ha portat a una injustificable paràlisi política que afecta bona part dels sectors del teixit productiu i de serveis del nostre país. Una participació institucional activa és la manera de combatre aquesta passivitat en l'acció que el país necessita per superar la gravíssima crisi de la COVID-19 que travessem i travessarem en els temps propers. Hem vist com, amb gran freqüència, es prenen decisions que afecten la classe treballadora de sectors vitals com el comerç o l'hostaleria, no solament amb les restriccions sanitàries conseqüència del combat contra la pandèmia.

Ens és necessari poder participar en la presa de decisions concretes que ajudin la classe treballadora a sortir d'aquesta situació, com pot ser el desenvolupament normatiu de les lleis que més ens afecten (ERTO, teletreball i desconnexió digital respecte de la privacitat, reversió de la reforma laboral, etc.) o, sense anar més lluny, la negociació de l'aplicació dels fons europeus de recuperació i reestructuració.

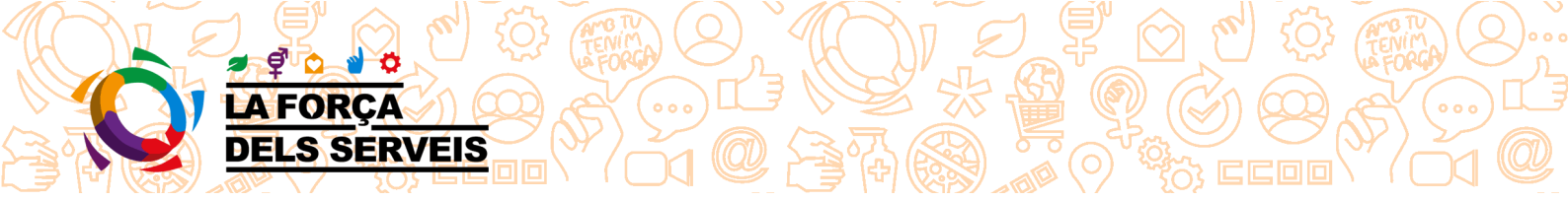
Gabinet d'estudis

Col·laborarem en la creació, el desenvolupament i la participació del gabinet d'estudis de la federació estatal, que ha de servir com a element de reflexió, més oportunament que mai, no solament per facilitar dades o aportar informes sobre l'evolució econòmica dels nostres sectors productius o l'evolució de l'ocupació, sinó que, a més, i sobretot, ha de ser una eina que, en clau d'anàlisi, ens pugui ajudar en l'acció sindical quotidiana, amb la idea d'anticipació de canvis en el marc de totes les transformacions que tenen i que tindran lloc.

Cal poder tenir l'oportunitat de desenvolupar un espai que també estigui en condicions de dissenyar i participar en projectes i col·laboracions amb altres sindicats de l'àmbit europeu, o amb representants del món acadèmic, amb la intenció d'analitzar tot el que afecta les persones treballadores dels nostres sectors i poder ser, així, propositius al màxim davant les transformacions del món del treball.

Acció sindical internacional

És rellevant i especialment oportú comunicar que hem de continuar col·laborant amb la federació estatal i també amb la CONC en els marcs internacionals en els quals ens toqui



participar, reforçant les posicions del sindicalisme internacional amb presència i influència a les nostres federacions internacionals europees i globals. Formem part de dues federacions sindicals globals: per una banda, UNI Global (UNI Europa en l'àmbit europeu), que es correspon als sectors del comerç, el joc, el financer, d'assegurances, les tecnologies de la informació i la comunicació i els centres d'atenció multicanal; per una altra banda, UITA (EFFAT en l'àmbit europeu), que és la federació sindical internacional dels sectors de l'alimentació, l'agricultura i el turisme, i on hi som pels nostres sectors d'hostaleria, restauració moderna i càtering. Ambdues federacions internacionals representen milions de persones treballadores. Com a federació som presents als òrgans de direcció i ajudem a desenvolupar les polítiques sindicals internacionals reivindicatives i institucionals: fer acords marc internacionals a les empreses transnacionals on es doni la possibilitat i continuar amb la tasca de recollida d'informació, suport i formació als comitès d'empresa europeus, que també han de tenir un paper de desenvolupament d'autèntics òrgans de representació de les persones treballadores a escala global.

És clau en l'acció sindical institucional del sindicat, en la seva vessant internacional, però de cara a bona part de la nostra acció sindical, la pressió que podem exercir per fer complir i fer arribar els Objectius de Desenvolupament Sostenible acordats a l'Agenda 2030, pla de treball fruit del compromís de les Nacions Unides (i de l'OIT, Organització Internacional del Treball, en les qüestions laborals), en la protecció de les persones, i el planeta en general, autèntics eixos d'actuació d'erradicació de la pobresa i totes les formes de precarietat, així com de desenvolupament d'una societat més justa i igualitària, i en el qual els drets bàsics en matèria de treball, drets fonamentals de sindicació i vaga, el compliment dels convenis de l'OIT arreu del món, són bàsics.

RSE i sostenibilitat

És en aquest sentit, i continuant amb el marc global de participació externa, absolutament vital el major i millor desplegament de les polítiques d'RSE i sostenibilitat com a eina d'avaluació sociolaboral d'empreses i sectors, però també en la seva vessant de connexió amb la negociació col·lectiva, els plans de mobilitat sostenible i, específicament, l'anàlisi de les memòries d'RSE. És important aprofundir també en l'objectiu de vigilar el possible impacte mediambiental de l'empresa, en especial en el que fa referència a la salut de les persones, en la voluntat de ser més actius i actives en un consum responsable i en general contra el canvi climàtic i el canvi de model productiu i tecnològic.

Ens cal articular el desenvolupament de projectes concrets, com per exemple l'etiqueta *fair hotels* (hotels justos), projecte que la federació ha estat treballant amb el món acadèmic i que és el disseny d'un conjunt d'indicadors per a la certificació d'hotels justos laboralment, responsables amb les persones treballadores, sensibilitzant també la ciutadania i intentant que el sector turístic tingui un reconeixement en sostenibilitat. És un projecte que s'ha treballat molt en la seva part teòrica i que ara cal portar a la pràctica.

En la mateixa línia, és igualment important promoure i continuar la col·laboració amb altres organitzacions, tant en les qüestions pròpies de la sostenibilitat com en tantes altres, seguint l'exemple que molt recentment la confederació ha treballat amb altres cinc grans organitzacions ecologistes, analitzant l'extrema vulnerabilitat del sector turístic, i, per tant, la necessitat d'anar cap a un model productiu basat en el desenvolupament tecnològic, en



activitats adreçades a la descarbonització de l'economia i la potenciació de serveis públics lligats a la sanitat i les cures. Són aquests tipus d'aliances el camí que cal seguir en un món sindical en transformació constant.

Ens cal incidir en les polítiques mediambientals específicament en allò que fa referència amb el lloc de treball, conjuntament amb la Secretaria de Salut Laboral. Cal aprofundir en la conscienciació de l'organització, i al mateix temps pressionar les empreses per introduir bones pràctiques i participar en el marc de l'empresa posant les persones al centre de la recuperació verda i defensant l'ocupació i una bona gestió ambiental. Cal debatre la recuperació de la idea de la figura de la persona delegada en matèria de sostenibilitat.



ccoo-serveis.cat/congres

