



serveis

fem
organització

fem
participació

fem
drets

PLA DE TREBALL

del 2n Congrés de la Federació
de Serveis de CCOO de Catalunya

(24/01/2017)



PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CC OO de Catalunya

(14/11/2016)

1. INTRODUCCIÓ	3
1.1. Fent història. 50 anys de CC OO. Legitimitat i memòria	3
1.2. CC OO, davant del futur	4
2. Pla d'acció de la Federació de Serveis de CC OO de Catalunya ...	6
2.1. El sindicat i la seva representativitat	6
2.2. Mantenir i aprofundir els itineraris de formació sindical	7
2.3. Aprofitament de les eines i els recursos de comunicació	8
2.4. Organització, assessorament i seguiment de pimes i micropimes. El paper dels sindicats intercomarcals i de les agrupacions sectorials	8
2.5. Afiliació	9
2.6. Gestió de recursos	10
2.7. Acció sindical i negociació col·lectiva	10
2.8. Desenvolupament organitzatiu	12
2.9. Òrgans de direcció federal	14

1. Introducció

1.1. Fent història. 50 anys de CCOO. Legitimitat i memòria

“Va haver-hi un temps en el qual la llibertat vivia entre reixes i la democràcia era un record traduït en enyorança. I va haver-hi uns homes, no gaires, que van mantenir encesa la flama de l'esperança. Van arriscar-ho tot en l'obstinació, es van jugar moltes vegades la vida, sempre la llibertat, i en moltes ocasions un avenir brillant.”

(Fernando Jáuregui, Crònica de l'antifranquisme)

Joaquín Navarro és un heroi d'aquests temps, és sindicalista en un temps en el qual això suposa un acte heroic perquè s'assumeixen riscos temeraris. Són les coses de pertànyer a una organització clandestina, CCOO. Joaquín es mou durant el 1976 amb una mica més de dificultat que qualsevol persona que afronta aquest rol, que ja és dir! La qüestió radica en el fet que, des de fa mesos, treballa per destapar una màfia parasitària (i franquista) que extorqueix i es lucra en l'organització del sector de transports de Madrid. Aquestes actuacions de Joaquín, de denúncia i d'acció, liderades per ell en primera persona, acaben amb un final feliç, la desarticulació de la xarxa mafiosa, però prenen la metxa d'un fet tràgic.

La nit del 24 de gener del 1977, tres pistolers irrompen en un despatx d'advocats del carrer d'Atocha de Madrid. Creuen que Joaquín Navarro és allí. És un local freqüentat per tot tipus de quadres de CCOO, inclòs Marcelino Camacho o el seu propi fill, Marcel, que hores abans abandona el despatx igual que el mateix Joaquín. Al local romanen els advocats laboralistes que hi desenvolupen la seva rutina. En no trobar-hi el seu objectiu, els pistolers decideixen executar la seva venjança de totes maneres i obren foc indiscriminadament amb el resultat de cinc persones mortes a l'acte i de quatre persones ferides de gravetat.

Aquest acte i uns altres d'extrema violència en les darreries del franquisme marcaran la transició política, des del punt de vista del sistema de partits que reflectirà la Constitució del 1978, a causa del paper que en els dies immediatament posteriors desenvoluparà, al voltant d'aquest succés, el PCE, partit al qual també pertanyen els advocats i advocades morts i ferits. Igualment projecta la lluita del moviment sindical, que tot i viure en primera persona aquest succés, serà l'últim a ser legalitzat pel naixent estat democràtic, que reconeixerà les organitzacions sindicals posteriorment, fins i tot que el Partit Comunista.

En el moment del seu reconeixement legal, al final d'un llarg procés després de la seva declaració com a organització subversiva pel Tribunal Suprem (1968), CCOO com a organització ja té un llarg bagatge de lluita antifranquista i de defensa dels drets

laborals i democràtics, per la qual cosa està pagant un altíssim preu. Si atenem a sentències dictades pel Tribunal d'Ordre Públic (TOP), sinistra mà del franquisme, CCOO va ser objecte del 28% de les actuacions per associació il·lícita, un total de 47 causes, gairebé el doble que ETA (25). Aquesta dada contrasta significativament amb el nombre de causes pel mateix motiu dirigides contra altres organitzacions del món del treball com la UGT (només una, malgrat ser declarada il·legal igualment el 1968) o diferents moviments anarquistes (un total de 3). Només el PCE, amb 61 sentències, va ser objecte d'una major repressió política.

1.2. CCOO, davant del futur

Recentment hem celebrat 50 anys d'organització, i més recentment els 40 del fet relatat en les primeres línies d'aquest text. En un moment de fort qüestionament, convé recordar d'on venim i on trobem la legitimitat de l'organització. CCOO ha estat un pilar bàsic en el desenvolupament de l'estat social i democràtic de dret, i no renuncia a seguir sent un factor clau d'influència en la defensa dels drets de les persones, factor primordial en la promoció de valors d'igualtat i en la defensa i l'aprofundiment, no només dels drets laborals i de negociació col·lectiva o sindicals, sinó de ciutadania.

Durant aquest últim mandat, fruit de la crisi econòmica més severa viscuda a escala global des del 1929, de la qual s'ha derivat, al seu torn, un fort qüestionament social, el nostre sindicat, en l'àmbit confederal, ha fet passos decidits per reflexionar sobre els nous reptes i, per tant, sobre les noves formes de fer, d'actuar i de repensar l'organització. Reflexions que han de servir per efectuar les necessàries adaptacions a les noves demandes socials i als canvis de l'estructura productiva que ha sofert un país que ha perdut gran part de la seva base industrial, i que continua la seva transició a un pes cada vegada major de l'economia basada en els serveis.

En aquest temps, CCOO ha obert diversos escenaris de reflexió amb la finalitat de repensar i transformar les estructures per ser més útils a les persones treballadores, recuperant de nou els valors, també ètics, en els quals es reconeix l'organització: solidaritat, justícia social, igualtat, llibertat, democràcia participativa i defensa dels drets col·lectius i individuals.

El que fem, el que proposem, el que acordem i com ens organitzem per aquest fi té una lògica ideològica de defensa de la nostra classe, la classe treballadora, i dona compliment al nostre paper constitucional de defensa dels seus interessos.

Després de detectar debilitats i elements de millora, hem avançat decisivament en l'optimització dels elements de gestió dels nostres recursos econòmics. S'ha fet un pas decisiu en transparència, amb mesures com la publicació dels nostres comptes econòmics (auditats) o la declaració de béns de les persones que ocupen òrgans de direcció, al principi i al final del mandat, entre moltes altres mesures.

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya



A Catalunya, l'Assemblea sindical oberta desenvolupada per CCOO de Catalunya ha marcat igualment una dinàmica diferent, obrint espais de participació a l'afiliació i veient com aquesta afiliació marca i valida els objectius de la mateixa organització. Per això, el suport de les noves tecnologies ha estat clau per arribar a una base afiliativa cada vegada més dispersa, i hem d'insistir en aquesta direcció. Les noves tecnologies de la informació i la comunicació han de ser una eina útil en la comunicació interactiva amb les nostres bases, en l'intercanvi d'opinió, en el debat i en el reforçament de la legitimitat en la presa de decisions. Això sí, això no ha de suposar un "control remot" i defugir el compromís de la participació més activa. Les noves tecnologies no poden substituir les implicacions personals en el treball del dia a dia, igual que les mobilitzacions "virtuals" no supleixen les mobilitzacions "convencionals", ambdues han de complementar-se.

2. Pla d'acció de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Arribem a aquest procés congressual federal després d'una curta vida com a Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, un cop fet el procés de fusió que va donar origen a l'actual organització, celebrat el setembre del 2014.

Com ja hem vist en els punts anteriors, els importants desafiaments afrontats, des d'un punt de vista d'acció intern i extern, i la ingent capacitat de treball del conjunt de l'organització, han donat lloc a una consolidació de la capacitat representativa de CCOO en les nostres realitats sectorials, mantenint, i fins i tot augmentant, indicadors electorals, i aconseguint una plena preservació dels marcs de negociació col·lectiva, tan qüestionada a causa dels efectes de la reforma laboral del febrer del 2012.

Els eixos que van fonamentar el document de treball presentat en el procés de fusió estan totalment vigents com a grans línies de treball, i en aquest procés, com és lògic, els revisarem i hi reflexionarem de manera col·lectiva. En el seu moment aquests eixos se centraven a syndicar l'empresa i a créixer en afiliació i representació, amb vista a incorporar actius que renovin i rejuveneixin l'organització, i la comunicació com a eina estratègica.

Si recuperem cadascun d'ells trobem diversos elements de balanç i reflexió:

2.1. El sindicat i la seva representativitat

El sistema d'eleccions sindicals vigent acusa el pas del temps i conté elements anacrònics, que comporten alguns dèficits democràtics. El model d'eleccions sindicals amb el qual treballem com a tal no és equiparable pràcticament amb cap del dels països del nostre entorn, per exemple, la figura del comitè d'empresa troba difícil equiparació, i en qualsevol cas no suplantem la legitimitat final de les polítiques sindicals, que recauen en els sindicats legalment constituïts quant a la definició de marcs convencionals, ja siguin sectorials o d'empresa.

Amb tot, el fet electoral ens posa davant una paradoxa d'assignació de recursos en funció dels objectius representatius de l'organització. Si aquesta s'ha de centrar en les empreses en les quals el volum d'elements elegibles pot dotar de recursos l'acció sindical a l'empresa, els sectors i les taules sectorials, de forma prioritària a les petites empreses.

Tenint en compte que som en un país en el qual el teixit productiu és escàs en grans empreses i que està constituït, en la seva gran majoria, per pimes o micropimes, la Federació de Serveis de CCOO ha d'organitzar i optimitzar els seus recursos per estar

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

present tant en les petites com en les grans empreses. No podem renunciar a aquest espai, que també reforça la legitimitat del nostre sindicat, amb la certesa que si aquest espai no és treballat per CCOO acabarà essent ocupat per altres agents.

Seguim parlant, per tant, de sindicar l'empresa, independentment de la seva grandària, amb els objectius coneguts:

- ✘ Estendre els criteris d'acció sociopolítica de CCOO al major nombre de centres de treball possible.
- ✘ Constituir seccions sindicals, en aquelles empreses on les condicions d'organització en permetin la implantació.
- ✘ S'han de maximitzar les possibilitats de constituir bosses d'hores i captar quadres a compte de recursos d'hores sindicals.
- ✘ Guanyar poder contractual en les taules sectorials de negociació col·lectiva.
- ✘ Estendre els objectius de negociació col·lectiva definits pel sindicat i coordinar les accions d'assessorament necessàries a escala d'empresa i de sector amb aquesta finalitat.
- ✘ Traduir el suport electoral i de les persones integrades en les nostres candidatures en afiliació.

Evidentment, amb aquesta finalitat, la federació ha de posar tots els recursos dels quals disposi perquè les representacions, siguin del nivell que siguin, s'incorporin a les línies homogènies de treball i acció. Per això és necessari:

2.2. Mantenir i aprofundir els itineraris de formació sindical.

2.2.1. Eina clau per sensibilitzar les noves representacions (i les ja existents, en la mesura del possible) dels valors de CCOO, com a mitjà per socialitzar coneixements i experiències.

2.2.2. Ha de ser també la base per incorporar persones a responsabilitats diverses en els sectors, en les organitzacions territorials o en les responsabilitats federals que puguin desenvolupar les seves competències de forma adequada.

2.2.3. L'itinerari formatiu és un element indispensable i valuós, a part de suposar una important inversió de recursos econòmics i, per tant, ha d'anar dirigida a l'afiliació.

2.2.4. El desenvolupament dels itineraris formatius al territori facilita el sindicalisme de proximitat i optimitza els recursos d'hores sindicals de les representacions que en tenen escassa disponibilitat.

2.2.5. La jornada de benvinguda s'ha manifestat com un encert, és el punt de partida (a més de la complicada tasca d'elaboració de candidatures) per dotar de la importància de l'afiliació al sindicat, i cal que estigui present en tots els nivells de l'organització que pugui desenvolupar-ne.

2.3. Aprofitament de les eines i els recursos de comunicació

CCOO és una organització complexa, i com a tal requereix invertir un temps perquè en prenguem coneixement, així com per a l'explicació de les seves lògiques.

En una societat que rep missatges curts i cada vegada més simples, el fet de mantenir les nostres dinàmiques de comunicació prèvia no ajuda a reforçar els nostres discursos i les nostres posicions. Això ha estat aprofitat per aquells amb interès de deslegitimar les organitzacions sindicals per atacar la nostra acció en múltiples àmbits.

- Estem adaptant el nostre llenguatge als nous canals, com les xarxes socials, que en gran part han substituït els mitjans de comunicació tradicionals. Hem de seguir incidint en la visibilitat en aquests fòrums i en qualsevol altre format que marqui la comunicació social en cada moment. Cal, a més, marcar normes clares d'ús i definir qui i quins òrgans poden tenir perfils propis com a transmissors dels missatges, les opinions i les informacions de CCOO.
- És clau fer arribar tot el que fem, d'on venim i què proposem. En un temps d'efemèrides diverses, veiem que són necessàries per fer perviure en la memòria les lluites passades i presents, que les conquestes laborals es fonamenten en l'organització i la lluita, entre uns altres, però molt fonamentalment, com hem vist en la introducció, d'aquest sindicat de classe.
- Hem de perfeccionar el llenguatge amb el qual comuniquem, intentant que deixi de sonar antic i desfasat. Guanyar nitidesa i atractiu, fins que sigui possible, per contrarestar la pressió mediàtica que rebem, generar debat social, però al seu torn evitar polèmiques estèrils a les quals tant tendeixen les noves xarxes de comunicació.
- Hem de gestionar amb especial cura la qualitat de les bases de dades i de l'Integra perquè la distribució de la informació del sindicat tingui la major difusió possible.
- El portal web i l'app han de seguir exigint-nos i mantenint uns alts estàndards de qualitat.

2.4. Organització, assessorament i seguiment de pimes i micropimes. El paper dels sindicats intercomarcals i les agrupacions sectorials

Som davant d'una realitat dual entre grans empreses i un volum molt rellevant de petita i mitjana empresa amb recursos limitats, amb delegats i delegades que tenen una escassa disponibilitat de crèdit sindical i necessitats en molts casos immediates, i, per tant, amb un alt grau de dependència de l'assessorament que els proveeixen els diferents nivells del sindicat, és per això que:

- Cal potenciar la figura de l'atenció a les pimes, majoritàriament tutelades pels sindicats intercomarcals, ja que per raons de proximitat és on troben els primers referents sindicals.

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

- Malgrat tenir menys marge de sindicació —per volum—, les pimes, micropimes i mitjanes empreses fan una tasca sindical bàsica, aconseguen, en no poques ocasions, percentatges d'afiliació elevats als centres de treball i fan partícips les plantilles del dia a dia sindical i de les posicions sociopolítiques del sindicat. Per això la seva inclusió en les dinàmiques de formació, informació i assessorament ha de seguir sent un objectiu que cal aconseguir en el major nombre possible de vegades.
- Les accions que s'efectuïn en aquest nivell han d'estar encaminades a una progressiva autonomia i integració dels delegats i delegades en el seu dia a dia sindical a l'empresa i, en la mesura del possible, en les estructures del sindicat.
- Fixar criteris homogenis a l'hora d'intervenir sindicalment —negociacions de problemàtiques concretes, ERO, ERTE, modificacions substancials, i l'assessorament del dia a dia a l'empresa— seria un important factor, al costat d'uns altres com les accions formatives específiques per a les persones que actuen en aquests àmbits, per aconseguir una distribució de recursos eficient i obtenir rendibilitat electoral i afiliativa.
- Mancomunar l'assessorament i els equips d'extensió sindical a les unions suposa un recurs indispensable per garantir el teixit actual i ampliar-lo.
- El vincle territorial afavoreix la implementació i la cohesió dels valors sindicals i, per tant, del paper sociopolític de l'organització: participació en campanyes d'àmbit social i del món del treball més proper, col·laboració entre estructures, etc.
- Cal definir, en els casos en els quals no estiguin clares, les competències concretes d'agrupacions i territoris per reforçar la vinculació entre aquestes "dues potes" i aconseguir els objectius comuns.

2.5. Afiliació

2.5.1. El balanç afiliatiu en aquests dos anys de vida de la federació es pot qualificar com a positiu, registra avanços en els seus indicadors, que s'han estabilitzat i tendeixen a millorar en contrast amb els anys anteriors i tenim un univers sectorial amb ampli marge d'acció en aquest sentit. Millorar els indicadors d'afiliació entre el conjunt dels nostres representats i els delegats i delegades no afiliades segueix sent un objectiu bàsic i primordial.

2.5.2. Els tallers de comunicació i els cursos d'afiliació, al costat de la primera empenta que per a això suposen les jornades de benvinguda, són experiències útils que hem de mantenir i de potenciar.

2.5.3. La UAT realitza una tasca primordial en el manteniment de l'afiliació i de provisió de retroacció amb les persones que decideixen deixar de ser-ho, la qual cosa permet identificar elements de millora. Reforçar els recursos disponibles amb aquesta finalitat i professionalitzar aquesta funció identificant els perfils més adequats és un objectiu per considerar.

2.6. Gestió de recursos

2.6.1. L'objectiu de convertir una creixent representativitat com la que estem experimentant en afiliació ha de ser un eix fonamental, ja que en això es basa l'autonomia financera de l'organització i la seva capacitat de respondre a les necessitats d'acció sindical.

2.6.2. Intentar maximitzar els recursos d'hores sindicals a disposició de l'estructura del sindicat ha de ser la primera opció per dotar de recursos humans els equips del sindicat per, d'aquesta manera, no pressionar les despeses de personal en relació amb els ingressos per quotes, i mantenir-los en els marges raonables en els quals es mou en l'actualitat.

2.6.3. En els últims quatre anys, el sindicat en el seu conjunt ha realitzat un esforç molt notable per aconseguir millors mecanismes de control i eficiència en la gestió dels seus recursos, homogenis per al conjunt d'organitzacions que conformem la confederació tant en l'àmbit CONC com en l'estatal, a part d'adquirir autoexigències de transparència a l'intern i a l'extern. Hem de ser escrupolosos en el seguiment d'aquests objectius, normes de gestió i mecanismes de treball.

2.7. Acció sindical i negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és la raó de ser fonamental del sindicat, és on troba el seu paper central com a font de dret, ja que negocia i desenvolupa normes amb rang de llei com són els convenis col·lectius. Precisament aquesta capacitat contractual de les organitzacions sindicals és la que ataquen les diferents reformes laborals formulades des del 2010, però especialment la del 2012, moltes de les mesures de les quals, no només les novetats que efectuen sobre les persones treballadores, sinó sobre l'impacte limitador que volen imposar sobre els sindicats, ja han estat declarades contràries a dret pel Consell Europeu de Drets Socials.

Rescatant alguna dada i recollint indicadors de l'OIT, a Espanya el percentatge d'afiliació als sindicats no aconseguia el 20% el 2008 i donava cobertura de negociació col·lectiva a més del 80% de la població assalariada. Els indicadors actuals, des del 2013, són menors en afiliació, com bé coneixem, i han disminuït progressivament les taxes de cobertura (sectorials), que excedeixen una mica més del 60%. Menors taxes de cobertura i majors nivells de desigualtat i pobresa estan directament connectats, la qual cosa no exclou que d'aquesta realitat també se'n vulguin fer responsables, paradoxalment, les organitzacions sindicals, en els discursos dominants.

La negociació col·lectiva desenvolupa un paper determinant per traduir el creixement econòmic en progrés social, factor clau en la redistribució de la riquesa, és un element indispensable per atenuar els efectes adversos en situacions de crisis i compleix un

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

important paper d'ordenament de la competència, com hem vist en el caos provocat per la ruptura dels marcs sectorials quan s'han fet prevaldre els convenis d'empresa, fet aquest pel qual han proliferat les empreses multiserveis.

En aquest temps hem assistit a múltiples accions, també mobilitzadores, i acords de negociació col·lectiva que han actuat sobre aquesta realitat restrictiva de la negociació col·lectiva com han estat el III AENC i la renovació de l'AIC a Catalunya, en el qual participem directament en pràcticament tots els seus nivells.

En l'àmbit de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, arribem a aquest procés congressual havent mantingut tots els nostres marcs de negociació col·lectiva, autonòmica i provincial, fet que havíem marcat com a objectiu fonamental, incloent-hi molts dels elements marcats pels acords confederals de negociació col·lectiva.

El sindicat en el seu conjunt, en aquest procés congressual, reformula els seus plantejament de negociació col·lectiva, intentant superar el context extremadament restrictiu en el qual s'ha mogut en els últims vuit anys, ara que sembla que el cicle econòmic entra en una altra fase.

2.7.1. Objectius federals de negociació col·lectiva

Aquest document no té intenció de reiterar els objectius i les propostes inclosos en el debat del procés congressual i que en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual, matèria salarial o salut laboral, per citar alguns exemples, puguin contenir. Ens centrem en objectius més concrets del nostre àmbit organitzatiu, que definim en els següents termes:

- Seguir intentant superar l'atomització de la negociació col·lectiva, prioritzant la negociació col·lectiva sectorial del major àmbit territorial que sigui factible, bé sigui aquest estatal o autonòmic, aquest últim en línia amb l'indicat a l'AIC, i mitjançant l'anàlisi d'àmbits funcionals amb els recursos al Consell de Relacions Laborals (CRL) quan sigui necessari.
- En els àmbits de negociació que superin la nostra zona territorial, caldrà estar integrats en els equips de treball que es puguin crear, o en qualsevol dinàmica de comunicació formal o informal. També caldrà traslladar les opinions del sector de Catalunya, sigui aquest com sigui, a la taula de negociació pertinent.
- Coordinar amb les diferents responsabilitats federals (formació, igualtat, salut laboral, etc.) les propostes que CCOO ha de presentar en les plataformes.
- Tenir criteris inclusius i flexibles a l'hora de definir la participació en les taules negociadores, identificant persones que aporten valor i que per altres criteris (com a ràtios afiliatives) en poguessin quedar fora.
- En l'elaboració de plataformes negociadores, s'hauran de desenvolupar propostes que facilitin el procés negociador amb la finalitat de definir objectius factibles. Les plataformes no poden ser documents en els quals tot s'hi val i en els quals s'aboquin moltes problemàtiques no solucionades en altres àmbits d'acció sindical o negociació col·lectiva.

- Garantir, tal com s'ha definit en el procés d'Assemblea sindical oberta de CCOO de Catalunya, la participació de l'afiliació en l'elaboració de propostes (com ja s'ha dit) i en la validació dels acords. Aquesta responsabilitat correspon a les organitzacions sectorials o territorials més properes a l'àmbit funcional i territorial.
- Seguir actuant i influint sobre les polítiques d'acció confederal contra les empreses multiserveis que trenquen els marcs sectorials de negociació col·lectiva devaluant condicions de treball.
- No promoure ni donar suport a la negociació col·lectiva d'àmbit d'empresa quan aquesta tingui per pretensió la ruptura dels marcs sectorials.
- Desenvolupar criteris homogenis d'acció davant realitats concretes, d'assessoria, mobilització i negociació encaminats a resoldre el conflicte, indistintament de l'estructura del sindicat que doni suport, i amb la finalitat igualment de rendibilitzar l'acció del sindicat i la inversió de recursos que requereixi cada cas.
- Si la disponibilitat de recursos ho permetés, caldria definir una responsabilitat específica en matèria de responsabilitat social d'empresa i inversió socialment responsable.
- 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. Compartim plenament l'orientació confederal de potenciar i fer un major ús del Tribunal Laboral de Catalunya, així com de la resta d'instàncies com la Inspecció de Treball i el CRL .
- Sense renunciar als recursos clàssics de mobilització, cal explorar la viabilitat i la utilitat de noves formes de pressió, com les campanyes a les xarxes socials, les campanyes de consum responsable, etc.
- Hi ha una important demanda de formació en matèries concretes vinculades a la negociació col·lectiva o a l'acció sindical, per la qual cosa, a part d'accions formatives específiques que puguin desenvolupar-se, convé establir una dinàmica de jornades de treball centrades en eixos i temàtiques concrets, en els quals l'organització reconegui els seus valors i serveixin com a fòrums per compartir experiència i coneixements.
- Els plens d'acció sindical federal han de consolidar una freqüència regular que tendeixi a no ser menor de dues trobades l'any, i que intenti avaluar la conveniència de la seva convocatòria quan ho requereixin novetats rellevants, ja sigui en el format de ple o en el de jornada, tal com es defineix en el punt anterior.

2.8. Desenvolupament organitzatiu

2.8.1. Secció sindical d'empresa

La secció sindical és l'element central de l'organització del sindicat, ja que actua sobre la realitat del treball en l'organització productiva més propera. És, per tant, un actiu fonamental i primordial per desenvolupar els eixos detallats en aquest document.

Cal seguir incidint en la creació de seccions sindicals allí on les condicions estatutàries i

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

organitzatives ho permetin, per complir les funcions que els són pròpies recollides en els Estatuts, atenent les seves necessitats i acompanyant el seu creixement i la seva integració en les estructures del sindicat.

2.8.2. Organitzacions sectorials

L'organització en sectors és una ordenació natural donada per la mateixa negociació col·lectiva, que facilita la participació de l'actiu sindical en la seva realitat més propera, la que directament li afecta i genera dinàmiques de decisió i participació, però també d'experiències compartides que permeten una millor visió global.

L'estructura sectorial de la federació serà la següent:

- Agrupacions sectorials
 - **Agrupació del Sector Financer**
 - **Agrupació de Serveis Tècnics**

La Sectorial de Serveis Tècnics i Administratius, en aquest procés, passa a integrar-se com a part activa de l'Agrupació de Serveis Tècnics, que manté la seva denominació actual.

- Coordinadores sectorials
 - **Coordinadora del Sector del Comerç**
 - **Coordinadora del Sector de l'Hostaleria**

Les coordinadores sectorials tenen una vocació temporal, han de donar pas a agrupacions sectorials, com les enumerades anteriorment, quan disposin de recursos, posats a la seva disposició per les seccions sindicals amb pes afiliatiu i del seu àmbit organitzatiu, que permetin vertebrar dinàmiques de treball sectorial i subsectorial.

Les persones responsables de les coordinadores seran escollides pel Consell de la federació a proposta de l'Executiva federal, que tindrà en compte l'opinió de l'actiu dels diferents sectors que els integren; una vegada escollides, aquestes persones formaran part de l'Executiva federal.

2.8.3. Els sindicats intercomarcals

Factor clau del sindicat de proximitat, realitzen el seu treball d'organització, eleccions, acció sindical i negociació col·lectiva amb les particularitats del seu àmbit territorial i en coordinació amb les secretaries federals i organitzacions sectorials.

- **SI Girona**
- **SI Tarragona**
- **SI Vallès Oriental - Maresme - Osona**
- **SI Vallès Occidental - Catalunya Central**
- **SI Baix Llobregat - Alt Penedès - Anoia - Garraf**
- **Responsable federatiu de Lleida. Persona escollida pel Consell federal a proposta de la Comissió Executiva Federal. Després de la seva elecció formarà part de l'Executiva federal.**

Les funcions que li són pròpies estan recollides en els Estatuts.

Els òrgans de direcció d'aquestes estructures:

Les conferències dels sindicats intercomarcals elegiran els següents òrgans de direcció:

- **Secretaria general**
- **Executiva**
- **Consell**

El paper dels consells dels sindicats intercomarcals s'ha d'avaluar amb perspectiva, ja que tenen dificultats per aconseguir el seu propòsit de convertir-se en un òrgan representatiu de deliberació i participació. Es proposa que les convocatòries del Consell es facin coincidir amb una trobada amb l'actiu sindical del seu àmbit territorial.

L'Executiva ha d'estar composta per persones amb responsabilitat efectiva perquè es puguin facilitar dinàmiques pròpies d'equips de treball. Les seves convocatòries poden ampliar-se a seccions sindicals quan la temàtica sigui d'interès comú.

2.8.4. Elements de coordinació i cohesió

La complexitat de l'organització, amb multitud d'actors intervenint sobre realitats similars en diferents àmbits interns i externs requereix manejar solucions comunes a problemàtiques similars. Es reforçaran les dinàmiques de plens d'organització, acció sindical i eleccions sindicals a aquest efecte, per construir espais que marquin solucions i criteris conjunts.

Aquest factor de diversitat organitzativa també suposa exigències especials en el seguiment i control pressupostari, correspon a l'Àrea de Recursos de la federació el seguiment i l'execució dels pressupostos i les activitats de totes les estructures.

2.9. Òrgans de direcció federal

El sindicat ha d'optimitzar el recurs més important del qual disposa, que és el temps. Ha d'evitar duplicitats en les quals s'incorre amb massa freqüència, i amb les quals es reproduïxen formats molt semblats de convocatòria, es reïteren continguts i no aconsegueixen ser elements de foment de participació i debat. Per tot això, en el següent mandat, no es constituirà Comitè federal i es reorientaran la resta d'òrgans de direcció per reforçar les seves dinàmiques de participació, debat, decisió i representació.

Amb aquesta finalitat, es proposa reformular els òrgans de direcció federals:

- **Congrés federal, amb les funcions recollides en els Estatuts**
- **Consell federal**

PLA DE TREBALL

2n Congrés de la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya



El Consell, màxim òrgan entre congressos, reflecteix la realitat organitzativa del conjunt del sindicat: estructura federativa, sectorial, territorial i representació de les seccions sindicals d'empresa. Els criteris per a la seva composició seran aprovats pel Consell federal previ al congrés, perquè en el procés congressual de segon nivell es puguin elegir les persones dels diferents àmbits.

La seva convocatòria es realitzarà almenys tres vegades l'any, amb ordre del dia, hora de començament i acabament. Tindrà amb un reglament que faciliti la participació i el debat, i es plantejarà la seva divisió d'àrees de treball que reportin al Ple del Consell conclusions sobre matèries específiques.

- **Comissió Executiva federal**

Integrada pel secretari general i les persones escollides pel congrés federal, amb les funcions previstes estatutàriament.

El nombre de membres de l'Executiva federal és decidit pel congrés, després del tancament del termini de presentació de candidatures i després de la seva validació i la proclamació per la comissió corresponent.

- **Secretaria general**

Persona escollida pel congrés federal, és el màxim responsable i representant de la federació. Les seves funcions són les previstes en els Estatuts.

fem
organització

fem
participació

fem
drets



CCOO 
serveis