

# PLA D'ACCIÓ

## DOCUMENT A DEBAT



# Congrés

# SOM serveis I EN VOLEM MÉS!

## Índex



**MÉS CCOO DE SERVEIS DE CATALUNYA .....2**



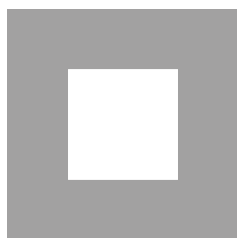
**MÉS ORGANITZACIÓ .....5**



**MÉS ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA....11**



**MÉS DESENLUPAMENT I COORDINACIÓ .....20**



**MÉS DRETS, MÉS IGUALTAT, MÉS DEMOCRÀCIA, MÉS PARTICIPACIÓ MÉS SINDICALISME DE CLASSE PER AVANÇAR, PER TRANSFORMAR**

*“Mami, que voy pa la mani, que a lo mejor ya no vuelvo porque ahora soy terroristasi estoy sentaita gritando en el suelo (...)Mami que nadie recuerda la guerra de mis abuelos y obreros que se levantan los llevan al matadero”*

**Gata Cattana, 2011**

1. La lluita històrica de la classe treballadora, la lluita d'aquelles dones i aquells homes per tal d'aconseguir els drets laborals, socials i polítics que avui gaudim el conjunt de la ciutadania demostra la força del sindicalisme de classe.
2. Aquesta capacitat de passar de la protesta i reivindicació individual a l'organització col·lectiva del conjunt de reivindicacions i del conflicte, ha estat el que ens ha permès avançar conquerint drets, conquerint llibertats i front aquesta capacitat, per parar aquests avenços, l'ofensiva contra el sindicalisme de classe que hem patit, ha estat una constant al llarg de la història. Ofensiva que cíclicament apareix amb més força com a resposta a les transformacions i millores que amb la nostra lluita sindical aconseguim.
3. Partint dels inicis a les institucions del reconeixement legal del dret genèric d'associació al 1868, de la consagració específica del dret associació sindical al 1931 durant la II República, passant pels 37 anys de dictadura franquista, i ja en l'actual democràcia, trobem una instrumentalització de la Justícia mitjançant lleis com la “Ley mordaza” o la interpretació de part que es fa de les lleis que de manera retorçada socava els drets i principis constitucionals que emparen i salvaguarden la nostra tasca sindical.
4. Ara fa aproximadament una dècada, l'any 2014, sortíem al carrer defensant el dret de vaga i la llibertat sindical denunciant les actuacions repressives que centenars de treballadores i sindicalistes a tot l'estat havien patit arran de participar en les vagues generals del 2010 i 2012. Defensàvem al carrer i a les institucions nacionals i internacionals que la vaga no és delictiva i que les persones, aquestes companyes i companys, que feien ús dels seus drets de vaga i manifestació no són delinqüents.
5. Coincidia en el temps amb el naixement d'aquesta Federació de Serveis, construïda a partir de la unió de dues grans organitzacions, les antigues FECOTH i



COMFIA. I amb la fortalesa d'una organització incipient però nascuda a partir del bagatge, trajectòria i tasca realitzada per grans sindicalistes, com la companya Lola i el company Gonzalo de Málaga. Cridàvem i ens mobilitzàvem totes unides reivindicant la seva innocència davant aquesta persecució i criminalització de la protesta que patien a les seves pròpies carns per haver participat en un piquet en la vaga general del 14N del 2012. La seva absolució reafirmava que la vaga no és un delictes sinó un dret

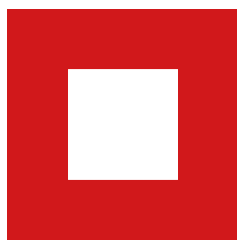
6. Però la lluita segueix. Aquest passat mes de juny, la sentència del Tribunal suprem que confirma la condemna de “las seis de la Suiza” torna a reforçar aquesta idea que els moviments i partits reaccionaris mai han deixat de tenir en la ment, del fet que l'activitat sindical és un delictes, de voler posar fre a la llibertat sindical, aquesta llibertat sindical per la qual la classe treballadora hem pugat i amb la que ens hem organitzat històricament per la defensa i lluita dels nostres drets socials i laborals.
7. El “delictes” que van fer “las seis de la Suiza”, o les nostres companyes de contact center “las 9 de Aon” de Cantabria presentant la seva candidatura a una llista de CCOO, o els companys de la Secció Sindical de Decathlon exigint poder fer ús del seu crèdit sindical i poder comunicar-se com la plantilla, és la nostra eina més poderosa com a sindicat de classe, és l'acció sindical compromesa, reivindicativa, de lluita i de denúncia que quan mitjançant la negociació no aconseguim avanços passem a la mobilització, és el que les sindicalistes de les CCOO fem cada dia als nostres centres de treball, és el que les nostres companyes i companys van fer històricament i nosaltres continuem.
8. És aquest fil vermell revolucionari que uneix la lluita històrica del sindicalisme amb l'actual, que alguns volen debilitar i destruir perquè un cop són dins les institucions democràtiques és l'única barrera que troben enfront del seu objectiu de millora de totes les condicions necessàries per a l'acumulació del capital i el deteriorament de les condicions de vida de la classe treballadora.
9. La Gata Cattana, amb la seva mirada de dona jove i fent ús de la tant necessària cultura compromesa, es mullava amb el seu estil preferit, fent una actual “cançó protesta”, ho rapejava i reivindicava fa més d'una dècada en el context del moviment del 15M i de les vagues generals del 29 de setembre del 2010 i les del 29 de març i 14 de novembre del 2012 *“Mami, que voy pa la mani, que a lo mejor ya no vuelvo/ porque ahora soy terrorista/si estoy sentaita gritando en el suelo...()”* manifestar-se, cridar, seure al terra, no és terrorisme, no és un delictes i no hem d'oblidar a qui ho va fer en el passat, no hem d'oblidar mai d'on venim *“Mami que nadie recuerda/la guerra de mis abuelos/ y obreros que se levantan/ los llevan al matadero...()”*
10. Recordar i tenir sempre present el que ha costat aconseguir els drets que tenim, no oblidar les lluites d'aquelles dones i aquells homes , de les treballadores i treballadors que amb el seu compromís, implicació, militància i tenacitat van conquerir drets i que si en volem més, si volem més avenços en igualtat, en drets socials, laborals, mediambientals hem de tenir ben present que només ho podem fer amb la defensa i l'impuls de la lluita col·lectiva del sindicalisme de classe de



les CCOO. I som les i els sindicalistes de les CCOO les que continuem dia a dia amb el fil vermell revolucionari teixint organització, fent més sindicat, des d'aquell 20 de novembre del 1964 a l'església Sant Medir on es va constituir la primera Comissió Obrera de Catalunya, on vam néixer les CCOO. 60 anys enrere, en aquella assemblea es va aprovar una plataforma reivindicativa on es reclamaven millores salarials, la llibertat sindical i el dret a la vaga. 60 anys de lluites en defensa de tots els drets aconseguits, 60 anys de conquestes i millores gràcies a la fortalesa de la nostra organització, gràcies a totes les afiliades i afiliats que en formem part. 60 anys defensant el que som les CCOO, un sindicat nacional, divers, plural, unitari i democràtic, autònom i independent, sociopolític, internacionalista, multiètnic i feminista.

11. Millorem el món gràcies a la capacitat transformadora d'aquests valors que ens defineixen com organització i ens uneixen com a classe treballadora. La nostra essència que ens defineix i impulsa l'acció sindical que ens permet avançar, donar resposta a tots els reptes que suposen els impactes de les diferents transicions sobre les nostres condicions laborals i condicions de vida.
12. Així doncs, no oblidant mai el passat, per entendre el present i construir col·lectivament el futur, amb orgull de classe i amb el sentiment de pertinença a les CCOO, en VOLEM MÉS, volem més drets, volem més igualtat, volem més democràcia... i per aconseguir-ho hem de reforçar el que ens ho permet fer, l'organització, les sindicalistes, les afiliades que en formem part i les que en formaran part.
13. Perquè les CCOO estem vives, ens transformem, ens adaptem a les noves realitats del món del treball, als nous reptes, avancem, conquerim nous drets, llibertats tenint sempre present i seguint els nostres valors, les nostres senyes d'identitat i hem de ser capaces de continuar sent el referent de la classe treballadora en l'actual context. Perquè som el que fem i el que fem ens permet ser el que som.
14. Amb aquesta idea de consolidar i reforçar per tal de créixer, d'avançar i construir col·lectivament el nostre futur com a organització, neix aquesta proposta de pla d'acció que tens a les mans per als propers 4 anys.
15. Ara ens toca el debat de les idees i de les propostes per a que totes ens sentim participants i corresponsables del pla d'acció que finalment aprovem i que marcarà la nostra estratègia sindical per als propers anys.
16. Així doncs...ENDAVANT!!!

PER AVANÇAR, PER TRANSFORMAR, MÉS SINDICALISME DE CLASSE, MÉS CCOO!!!



## MÉS ORGANITZACIÓ

17. Com ja dèiem fa quatre anys, el món del treball no és, ni de bon tros, homogeni. La distribució dels factors de producció, de la pròpia riquesa així com de la pròpia demografia no és igual en el conjunt del territori i, per tant, això afecta tant al model d'empreses com a la distribució territorial d'aquestes, el que dona lloc a diferents realitats tant en el que té a veure amb les condicions de treball (i de vida, no ho oblidem) com en la pròpia distribució de la classe treballadora tant per centres de treball com de sectors. I això, unit al model de representació legal dels treballadors que deriva del marc legislatiu espanyol, ens dona un mapa de representació unitària de les persones treballadores, d'afiliació a la nostra organització i de densitat sindical en definitiva molt desigual en funció de la grandària de les empreses i la distribució territorial dels centres de treball principalment però també com a conseqüència de les diferents cobertures de la negociació col·lectiva, la major o menor internacionalització dels diferents sectors, la formació i capacitació de les persones, etc.
18. Ens trobem, per tant, en un marc de construcció de la identitat col·lectiva heterogeni, complex i canviant, fruit de les transformacions que s'estan produint en la nostra societat i especialment en el món del treball on la internacionalització de les empreses i la digitalització, amb especial atenció a la irrupció de la intel·ligència artificial, ha dificultat moltíssim la identificació de les persones treballadores com a integrants de la classe treballadora. I sense oblidar, tampoc, l'evident deriva ideològica liberal que es van produir durant molts anys en el conjunt de països de l'anomenat Primer Món.
19. I en aquest difícil context és on les CCOO hem d'organitzar les persones treballadores per empoderar-les i dotar-les de les eines necessàries perquè puguin abordar les problemàtiques derivades del conflicte entre el capital (l'empresari i la seva voluntat de guanyar molts diners) i el treball (persones treballadores que volen millorar les seves condicions retributives, de temps de treball, etc.) de forma autosuficient i autogestionada.
20. I és en aquest punt en el qual creiem fermament que cal concentrar una gran part dels esforços de
21. l'organització durant aquest mandat, en ser capaces, malgrat les dificultats de l'entorn, de dotar a tots aquells col·lectius que sigui possible de la capacitat d'autoorganitzar-se per fer front als desafiaments als que es vagin enfrontant.
22. Com ja hem dit, la realitat que abordem és complexa i canviant i no sempre serà possible assolir l'objectiu d'empoderar a les persones treballadores d'un determinat centre de treball, empresa o sector, però això no ens ha de limitar, i molt menys impedir, la ferma voluntat de dotar a tots i cadascun dels col·lectius de



persones treballadores d'un determinat centre, empresa o sector d'eines específiques per tal d'abordar les seves necessitats i problemàtiques concretes. Cal dotar-les de la formació tècnica necessària per tal que tinguin el coneixement necessari per entomar les transicions a les quals es vegin abocades així com de les eines de comunicació que permetin arribar al conjunt de la plantilla per tal de donar a conèixer la visió de CCOO i també del bagatge col·lectiu de les lluites i les fites pretèrites assolides de forma col·lectiva per aquesta organització. Perquè només amb formació, comunicació i coneixement tècnic jurídic les persones treballadores no són capaces d'empoderar-se, cal fer-los arribar també el que una persona treballadora és capaç de fer si s'ajunta amb una altra i una altra, etc. i s'organitza per tal de defensar els seus interessos. Cal fer-los arribar els valors d'una organització com la nostra i la utilitat d'aquesta, ensenyar-los el que gent corrent d'aquesta organització va ser capaç d'aconseguir ajuntant-se amb altra gent corrent. La importància del compromís i la militància perquè ningú millor que la gent treballadora d'un centre o una empresa sap el que necessiten les persones que allà hi treballen.

23. El sindicat no ha de tenir la vocació d'abordar i solucionar les problemàtiques i necessitats amb les quals s'enfrontin les persones afiliades o representades per nosaltres, des de la Federació de Serveis de Catalunya de CCOO creiem fermament que l'obligació de la nostra federació és facilitar recursos a les persones treballadores perquè s'autoorganitzin independentment del sector, l'empresa o el centre de treball en el qual estiguin treballant en un determinat moment, ja que, cada cop més, el canvi d'empresa o sector és un fet habitual, però un cop adquirides les habilitats tècniques i, sobretot, la ferma convicció que la millor solució per a les problemàtiques de la gent treballadora és la col·lectiva i autogestionada aquesta idea impregna les relacions laborals sigui on sigui la persona i amb total independència del tipus de centre, d'empresa o de sector
24. L'organització ens fa fortes i lliures per tal de poder prendre les nostres pròpies decisions i ajudant-nos a fer front a les nostres necessitats segons els propis valors i prioritats així com dotant-nos de la força necessària per contrarestar la voluntat de la part forta de la relació laboral, aquella que controla els factors de producció i, per tant, també qui acaba determinant el nostre salari, les condicions en que treballem o les hores que ho farem.
25. Però, a més, l'organització ens fa fortes per tal de reivindicar, negociar i acordar unes millors condicions de vida davant dels diferents governs i les Administracions Públiques. Unes millors condicions per a quan ens jubilem o en el moment en què ens posem malalts o ens incapacitem. Unes millors condicions en l'ensenyament dels nostres fills i nets, que seran les classes treballadores d'aquí a uns anys. De res serveix tenir molt bones condicions de treball si un cop sortim de les parets de la nostra empresa les nostres necessitats vitals més bàsiques no estan cobertes.
26. Estar organitzades és, per tant, la clau per tal de que les persones treballadores tinguem la capacitat de defensar els nostres interessos tant dins l'empresa com en la societat i, en aquest entorn, cada cop més canviant, una organització com la nostra que organitzi al conjunt dels treballadors i treballadores amb independència del lloc o el sector en el qual treballin, es fa encara més necessari.





27. I no hi ha suficient amb ser útils a la classe treballadora pels nostres coneixements i capacitat tècnica, cal empoderar-los per tal que puguin encarar els propis reptes sense necessitat de deixar la solució en mans d'un tercer, per molt que sigui una persona responsable de la nostra organització. Els coneixements tècnics, jurídics, en comunicació, etc. es poden adquirir, però la importància dels valors, de la recerca de la solució col·lectiva als problemes, de la participació i la militància o s'han viscut per les persones i se'ls han fet seus o no es poden transmetre.
28. D'aquí el ple convenciment que cal organitzar les persones i no gestionar les problemàtiques concretes. I és en aquest punt on l'afiliació es torna d'una importància cabdal, és la vinculació de la persona amb l'organització i la mostra de la seva militància, l'opció per la defensa dels interessos de la classe treballadora mitjançant l'acció col·lectiva, la voluntat de participació en la construcció del sindicat, és la concreció del ferm convenciment de que l'instrument col·lectiu és la millor eina per abordar les problemàtiques i necessitats en les quals es veuen immerses les persones treballadores.
29. I des de la Federació de Serveis hem de potenciar aquest vincle de militància i participació tot convertint l'actual percepció generalitzada del vincle afiliatiu com una mena d'assegurança laboral en una oportunitat pel desenvolupament de la capacitat de la nostra organització d'organitzar cada cop més gent i que aquesta, alhora, ens ajudi a arribar i organitzar altra gent. Convertir el sindicat per la gent treballadora en el sindicat de la gent treballadora.
30. I, en aquest punt, no podem oblidar l'altre pilar fonamental de la nostra organització, la nostra representació a les empreses. El que ens dota de persones i hores per desenvolupar la nostra tasca i, alhora, configura el mapa de representativitat que ens dona la força necessària per poder millorar les condicions de treball i vida de les persones mitjançant la negociació col·lectiva. A 31 de desembre de 2023 la representació de CCOO als òrgans unitaris dels nostres sectors està formada per 5.605 persones delegades, de les quals 3.150 (56,20%) són dones i 2.455 (43,80%) són homes. 5.605 persones delegades que representen a 317.699 persones treballadores de l'1.278.976 de persones a les que la Federació de Serveis organitzem aproximadament. El 40,26% de la població assalariada a Catalunya (3.176.400 \* dades del quart trimestre del 2023), a la que donem cobertura amb la negociació col·lectiva a gairebé el 100% amb els 56 convenis sectorials tant estatals com autonòmics i provincials, més centenars de convenis d'empresa que les CCOO negociem.
31. Un mapa de representativitat que hem de consolidar i incrementar i per fer-ho es fonamental el desenvolupament d'un pla federal de política electoral; eleccions sindicals i extensió electoral, en el que establim criteris, sistematitzant i coordinant processos de manera homogènia a territoris i sectors, enfocats aconseguir la nostra consolidació i avenç en els espais organitzats així com aterrar en els espais no organitzats (blanques).
32. Pla federal d'EESS i extensió electoral que complementarem amb el desenvolupament d'un pla federal d'estratègia afiliativa que ens ajudi al manteniment i creixement de les 37.372 persones afiliades, 21.509 (57,55%)



dones, 15.853 (42,42%) homes i 10 (0,03% persones no binàries). Política afiliativa que necessàriament haurà d'incidir en revertir el percentatge de persones delegades no afiliades i posar especial atenció en la nostra afiliació de persones joves, 2.066 (5,52%) així com les persones migrants, 5.208 (13,93%).

## ELS RECURSOS

33. Amb relació als recursos, és fonamental que puguem enfrontar aquesta nova etapa assegurant la gestió eficient i responsable, garantint com fins ara, que el sindicat sigui capaç d'arribar i organitzar a les treballadores i treballadors que el precisin.

34. Per a aconseguir-ho, hem de fer-ho amb els recursos que ens dotem:

- **Humans** (els més importants per a l'organització i els que les SSE aporten segons les seves possibilitats.)
- **Econòmics** (provinents de la nostra afiliació)
- **Materials** (que tenen una obsolescència molt determinada).

Això implica que necessitem una gestió activa i eficient, amb una resposta ràpida a les necessitats que sorgeixin.

## MODEL ORGANITZATIU

### Consell Federal

35. És el màxim òrgan de direcció i representació de la Federació de Serveis entre congressos. Estarà compost per les persones següents:

- Les membres del Comitè Federal.
- La representació de l'afiliació a les empreses.
- Per tal d'afavorir i garantir la participació de les persones joves i de les persones migrades en la direcció federal, es reservarà un 10 % de les membres del Consell Federal a menors de trenta anys o de persones migrades.

### Comitè Federal

36. És l'òrgan de direcció i coordinació de la Federació de Serveis. Estarà integrat per les membres de la Comissió Executiva, les persones que són referents sectorials i els secretaris o secretàries dels Sindicats Intercomarcals.



### **Comissió Executiva**

37. 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 la compondran i garantirà que el nombre de dones correspongui, com a mínim, al 50 % de la seva composició.

### **Secretaria General**

38. 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 escollida pel congrés.

### **Sindicats intercomarcals**

39. 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.

40. 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.

41. 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

42. 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.

### **Plenari de Seccions Sindicals**

43. Durant el mandat impulsarem la creació del Plenari de Seccions Sindicals, espai que ha d'esdevenir punt de trobada de les seccions sindicals per intercanviar experiències, construir col·lectivament, per analitzar la incidència als centres de treball de les diferents iniciatives i fer propostes de millores als diferents òrgans de govern i participació.

### **Comitè de Dones**

44. És l'espai consultiu i propositiu de caràcter transversal, de foment de la participació i de l'empoderament de les dones de la Federació de Serveis.

45. En aquest mandat continuarem amb el reforç de la seva consolidació com a organisme estable de reflexió i participació de les dones.

### **Plenari de Joves**

46. Impulsarem la creació d'un plenari on les persones joves de la Federació de Serveis tinguin el seu espai de participació, coordinació i debat juvenil enfocat a fer propostes als òrgans de direcció.



## MÉS ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

47. 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 tecnològica, digital i ecològica justa tant en els sectors de referència de la nostra federació com a les empreses en concret.
48. 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.
49. 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.
50. 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.
51. 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, seguint pràctiques il·legals, o el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), cercant la mediació acordada en els processos de canvi.
52. 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.

53. 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.
54. En aquesta línia proposem els següents eixos d'acció sindical:
55. Impulsar l'aplicació del protocol confederal per a l'impuls de la participació en la negociació col·lectiva.
56. Compartir i posar en comú les bones pràctiques per abordar els processos de negociació col·lectiva, especialment els processos participatius. Amb un compromís confederal, per garantir l'objectiu sindical comú, per una banda la defensa dels interessos de la nostra afiliació i de les persones a les quals representem, a través de la negociació col·lectiva i per altra, que es salvaguardi la imatge que com a sindicat traslladem a l'exterior.
57. Al mateix temps, els processos de negociació han d'esdevenir una eina organitzativa, que ens permetin incrementar l'afiliació i millorar els resultats electorals, des de la participació democràtica de l'afiliació i del conjunt de persones treballadores afectades.
58. Intentar generar àmbits de negociació més amplis que redueixin l'atomització de l'estructura de la negociació col·lectiva
59. 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.

#### **Millorar la coordinació en els processos de negociació col·lectiva**

60. 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.

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

61. 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.

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

62. 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.

### **Situar la defensa de l'ocupació com a prioritat**

63. 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

64. 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

### **Distribuir el temps de treball, la igualtat, els salaris dignes i el desenvolupament professional**

65. 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 en la detecció i la correcció de les possibles desigualtats retributives.

### **Acabar amb la precarietat, i les externalitzacions**

66. 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.

### **Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de l'acció sindical**

67. 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.

68. 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.

### **Gestionar el conflicte i l'acció jurídica des de criteris organitzatius i estratègics**



69. La nostra aposta és sindicalitzar 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.
70. 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.
71. 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).
72. 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.

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

73. La normativa existent introdueix grans canvis i oportunitats [ampliació del nombre d'empreses
74. 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.
75. Per això revisarem 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 reforçant l'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.
76. Així mateix, reforçarem els criteris mínims en els continguts dels plans d'igualtat, concretant 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.

77. 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.

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

78. La nova normativa introdueix canvis importants en obligar a les empreses de més de 50 persones treballadores a establir un conjunt de mesures planificades i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI a les empreses, mesures que hauran de ser pactades amb els/les representants de les persones treballadores.
79. Per tal de donar un impuls al desenvolupament d'aquesta llei en la negociació col·lectiva, treballarem en la definició dels nostres criteris sindicals i establirem els nostres objectius.
80. 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.
81. En aquest sentit, hem de proposar mesures específiques contra totes aquestes discriminacions.

**Objectiu: Prevenir amb perspectiva de gènere En aquest mandat, la política de Salut Laboral de la Federació pivotarà sobre les següents línies estratègiques:**

82. -Integrar la perspectiva de gènere en la salut laboral i en especial a la PRL: La manca d'anàlisi i identificació de les diferències derivades del sexe i les desigualtats derivades del gènere i tenir en compte com interactuen, fa que esdevingui impossible enderrocar totes aquelles barreres que impossibiliten posar mesures que garanteixin de manera real, tant per a dones com per a homes, el dret a la salut. Integrar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la PRL, implica una estreta coordinació entre les secretaries de l'àrea d'acció sindical amb la finalitat d'utilitzar totes les eines que tenim a l'abast (negociació col·lectiva, plans d'igualtat, comitès de seguretat i salut, etc) i unificar el criteri d'acció sindical. Caldrà també continuar treballant amb la secretaria de formació sindical en l'adaptació dels materials i continguts que s'utilitzen per la formació de delegats i delegades.
83. -Objectiu: PREVENIR: En sentit ampli. La conjuntura política i econòmica del passat recent ens ha obligat a treballar des del dany, essent la nostra capacitat d'intervenció en l'àmbit de la prevenció molt minvada. Sense oblidar el dany que en definitiva és l'efecte d'una manca o/i d'una mala prevenció, hem de concentrar

els nostres esforços en el fet que aquest dany ja no es produeixi i per tant, dedicar temps i recursos a la prevenció en origen dels riscos laborals, en les condicions de treball nocives, canviant les pràctiques de gestió laboral que les originen tant des dels CSS com els CE i també en la negociació col·lectiva i vetllar perquè la descripció de lloc de treball sigui suficientment detallada perquè sigui útil per avaluar-los i no un document simbòlic i burocràtic. Hem de posar els esforços en l'activitat preventiva i treballar amb la finalitat que s'utilitzin mètodes eficaços i que incloguin la perspectiva de gènere en la seva anàlisi, que se centrin en les condicions de treball que s'han demostrat com perjudicials per a la salut, que permeten identificar-les i valorar-les per a canviar-les.

84. -Salut laboral i plans d'igualtat: Una de les bretxes de gènere que més conseqüències té sobre les dones és la bretxa en la salut derivada de la manca de perspectiva de gènere. Els plans d'igualtat esdevenen una eina fonamental d'acció sindical en les empreses on tenim RLPT. És per això que caldrà consolidar la formació en PRL per a totes les persones negociadores de plans d'igualtat, ja que aquests esdevenen una eina fonamental i ben regulada legalment per obtenir el diagnòstic en relació amb la salut i les condicions de treball nocives, per aplicar mesures d'acció encaminades a resoldre el problema.
85. Formació integral: Continuar i anar ampliant amb el model d'introduir la salut laboral amb perspectiva de gènere d'una forma transversal en la formació sindical.
86. Riscos psicosocials i assetjament laboral: Aprofundir en la difusió i prevenció dels riscos derivats de l'organització del treball i fomentar metodologies que se centrin en les condicions de treball i continguin la perspectiva de gènere en totes les seves dimensions com el Copsoq-PsqCat-Istas 21. Treballar perquè els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe estiguin separats dels d'assetjament laboral i fomentar que en aquests es pugui treballar per eliminar el risc des de l'origen (canviant les deficiències en el disseny, gestió i organització del treball).
87. Arribar amb garantia a totes les empreses on tenim representació sindical i treballar la prevenció de riscos laboral amb criteris sindicals, és fonamental. Durant aquest mandat mitjançant la consolidació i ampliació de persones dedicades a l'àrea de salut laboral i la coordinació territorial i sectorial reforçarem les línies i criteris d'actuació sindical a seguir respecte a la salut laboral.

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

88. 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.
89. 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.
90. En aquest sentit, impulsarem estratègies de negociació col·lectiva que reforcin,



impulsin, valorin i reconeixin 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.

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

91. 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.
92. Hem de continuar, per tant, assessorament 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.

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

93. Els eixos d'acció sindical transversal descrits configuren, en 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.

### **Participació institucional**

94. 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
95. El pes del turisme en l'activitat econòmica del país i el seu impacte en el teixit productiu i a la societat, situen al sector turístic en el centre de l'estratègia laboral i social de Catalunya. La nostra participació en l'elaboració i posterior signatura del Compromís Nacional per un Turisme Responsable i la nostra incidència en els diferents Consells i Taules en les quals participem és estratègica per continuar treballant en la millora de les condicions laborals del sector des d'una perspectiva integral que incorpori totes les dimensions de l'activitat laboral i social.

### **Gabinet d'estudis**

96. Col·laborarem 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.

97. 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 màxima davant les transformacions del món del treball.

### **Acció sindical internacional**

98. 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.

99. 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.

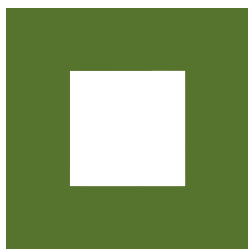
### **RSE i sostenibilitat**

100. 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.

101. 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.
102. 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.
103. 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.
104. Per impulsar i garantir l'impacte de totes les polítiques federals definides (*afiliatives, electorals, de recursos i d'acció sindical i negociació col·lectiva*) per al compliment del nostre objectiu estratègic de creixement en densitat sindical i millora de les condicions de treball, comptem amb els elements de vinculació entre totes elles: la formació, la comunicació i la coordinació territorial i sectorial.
105. Un desenvolupament integral (*organitzatiu i sindical*) enfocat als nostres objectius que ens ajudi a la consolidació i creixement dels nostres resultats.



## MÉS DESENVOLUPAMENT I COORDINACIÓ

### La formació sindical

106. La nostra política en formació sindical ha de continuar enfocada estratègicament al desenvolupament i creixement sindical de les persones delegades. Només amb la sindicalització del nostre actiu sindical podrem avançar en el desenvolupament d'aquells sectors i empreses on la nostra representativitat ha de ser la palanca del creixement organitzatiu en aquests.
107. Garantir la formació de nivell bàsic a les noves persones delegades durant la vigència del seu mandat és clau. Una formació sindical que necessàriament ha d'incorporar la nostra component sociopolítica i valors de l'organització així com la importància estratègica de l'acció afiliativa com a responsabilitat col·lectiva i prioritària de totes i cadascuna de les persones que formem part de les CCOO. Elements imprescindibles pel procés de sindicalització als centres de treball i creixement en densitat sindical.
108. Continuarem, per tant, reforçant mitjançant la formació sindical, els nostres valors i el sentiment de pertinença a l'organització de tot l'actiu sindical.
109. 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.
110. Per tal de donar resposta a les necessitats específiques formatives de les persones delegades que l'organització detectem als diferents àmbits organitzatius en funció de les responsabilitats de cada persona delegada tant a nivell bàsic, nivell avançat i/o la formació específica de quadres, realitzarem un treball de prospecció, anàlisi, planificació i seguiment on la coordinació amb territoris i a nivell sectorial és totalment necessària.
111. Mitjançant la formació sindical facilitarem també coneixements i eines per tal que el nostre actiu sindical compti amb la necessària competència digital per poder desenvolupar la nostra acció sindical, la nostra comunicació, el nostre creixement organitzatiu, en les noves realitats del món del treball.
112. Impulsarem la realització de processos formatius i de jornades específiques que donen resposta a les necessitats d'ampliació de coneixements del nostre actiu sindical per aprofundir en les noves normatives i criteris sindicals a seguir en la





seva acció sindical als centres de treball. En aquesta línia continuarem impulsant els processos i jornades dutes a terme en matèria de Dona i Igualtat i Salut laboral, ampliant a les àrees que oportunament s'estimi necessari.

113. Detectar futurs quadres sindicals i proporcionar-los una formació sindical continua que els proporcioni la capacitat, coneixements i habilitats necessàries per poder donar resposta als efectes que les diferents transicions tenen sobre el teixit productiu, sobre les condicions laborals i de vida de les persones treballadores, amb una visió global, transversal i sociopolítica, és estratègic. En aquesta línia i mitjançant la coordinació territorial i sectorial treballarem per garantir-los aquesta formació, incorporant-les als diferents processos formatius de quadres que existeixen en l'àmbit confederal i federal del conjunt de l'organització.

### **La comunicació**

114. 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. Les noves eines que s'estan desenvolupant al voltant de la digitalització de l'organització ens ha d'ajudar a endreçar la nostra comunicació interna i establir canals clars i estables de comunicació..
115. Els reptes de futur en matèria comunicativa se centren principalment en la comunicació digital. Cal destinar-hi recursos, donar-hi suport i fer un gran esforç per fer-la real, cal avançar en la producció de materials destinats específicament a la comunicació digital. Alhora que no podem deixar de donar suport a la comunicació més tradicional dels taulells d'anuncis i octavetes.
116. 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.
117. 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.
118. Aquí també disposar de noves eines que mesuren els impactes i les interaccions ens han d'ajudar a encertar amb els nostres missatges i en els canals adequats.
119. Cal fer un salt a la comunicació audiovisual i implicar a més persones de l'organització en la comunicació.





120. Anar compassats amb l'actualitat sindical (negociació col·lectiva, actes, manifestacions,...) ens ha d'ajudar en la planificació i efectivitat de la nostra comunicació.
121. 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 de modernitzar els nostres canals de comunicació, especialment la web, i aprofundir en les possibilitats que l'APP ens dona.
122. Cal que formen a persones que estan assumint tasques de comunicació i que no sempre hem posat les eines adequades al seu abast. Hem de definir com volem que sigui la nostra política comunicativa, alhora que animem a personalitzar les campanyes i comunicacions.
123. Cal teixir xarxes a les xarxes socials per estendre el nostre missatge més enllà de les nostres persones receptores habituals.

### **Coordinació territorial**

124. La forta implantació territorial del projecte sindical de CCOO Serveis de Catalunya necessita d'una especial atenció per garantir que, tenint en compte les diferents realitats territorials, el projecte es desenvolupa d'una manera homogènia en tot el territori.
125. Cal un seguiment acurat, facilitar l'intercanvi d'experiències, facilitar solucions des de l'experiència adquirida per l'organització i garantir els recursos necessaris per al bon desenvolupament de les tasques encomanades.

### **Coordinació sectorial**

126. Els referents sectorials han esdevingut elements claus pel desenvolupament del nostre projecte sindical. El coneixement de la realitat sectorial juntament amb la proximitat de l'acció sindical dels territoris ha de fer del nostre un projecte arrelat sectorialment.
127. Cal un impuls organitzatiu pel qual els referents sectorials puguin atendre la seva realitat alhora que promouen a nous quadres que es puguin incorporar a la nostra activitat sindical. Analitzar les diferents realitats sectorials i donar respostes a les necessitats dels referents sectorials hauran de ser una de les principals tasques.

