

13è  
Congrés

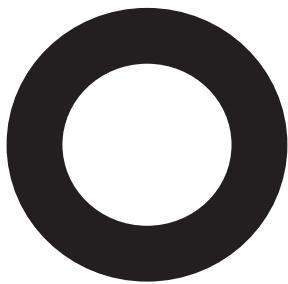
Barcelona,  
9, 10 i 11 d'abril de 2025



+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes

**PLA D'ACCIÓ**  
**del 13è Congrés de la CONC**





# Índex

INTRODUCCIÓ .....	5
EIX 1. <b>MÉS DRETS: igualtat per a tothom, cap a un nou contracte social</b> .....	7
EIX 2. <b>MÉS TREBALL: redistribuir la riquesa, el temps i el poder</b> .....	19
EIX 3. <b>MÉS DEMOCRÀCIA: respostes justes a la triple transició: una oportunitat</b> .....	31
EIX 4. <b>MÉS SINDICAT: una organització confederal més forta, que integra, vertebrava i cohesiona</b> .....	43

13è Congrés Barcelona, 9, 10 i 11 d'abril de 2025

**CCOO**

+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes





# PLA D'ACCIÓ del 13è Congrés de la CONC

+DRETS +DEMOCRÀCIA +SINDICAT +RESPOSTES

## Introducció

1. La Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC) celebrem el 13è Congrés, que culmina l'abril del 2025, amb el repte d'obrir un nou cicle que reforci la presència sindical en el món del treball i que enforteixi els mecanismes de participació i diàleg social de la classe treballadora catalana a l'hora d'intervenir en la societat i en la millora de les relacions laborals, és a dir, a l'hora de millorar les condicions de vida i de treball de la gent treballadora.
2. Així mateix, i amb la voluntat de treballar per a un nou contracte social que ens garanteixi més drets, més democràcia i més capacitat organitzativa, tenim el repte d'exercir el conflicte social en un món en procés de canvi. Això és així per l'efecte de les transformacions del model productiu propiciades per les transicions digital, ecològica i demogràfica, així com per l'auge de l'extrema dreta i la radicalització de la dreta clàssica a cavall del capitalisme neoliberal i les seves crisis, contradiccions, interessos i manipulacions en forma de canvis socioeconòmics, culturals i de valors.
3. El sindicalisme de classe i nacional, feminista i sociopolític que representa CCOO de Catalunya, amb més de 147.000 afiliades i afiliats a les diferents
- organitzacions confederades, i que, des de fa 60 anys, és la primera força social del país, afronta reptes i responsabilitats. Som homes i dones de classe treballadora, joves i grans, d'orígens molt diversos i que ens reconeixem en els altres catalans i catalanes, d'ahir i d'avui, amb la voluntat de ser un sol poble. Articulem la solidaritat i la lluita, la cohesió i el diàleg, les forces i les propostes per assegurar drets i llibertats, ocupació, coneixement i cultura, i unes institucions i pràctiques democràtiques que facin possible una transició justa al canvi sistèmic que estem vivint.
4. Ho plantegem així en el món del treball i en el conjunt de la societat, sempre en defensa dels interessos d'una classe treballadora que és molt àmplia i plural, però que, a partir de la seva història, de la seva pròpia consciència de present i de l'esperança en un futur millor, no renuncia a ser protagonista i subjecte de transformació i canvi social. Els reptes són molts i gegantins, però, com ens deia Miquel Martí i Pol, la nostra estirp és de titans. Ho vam demostrar fent tres vagues generals entre el 2010 i el 2012 o quan, durant la pandèmia de la COVID-19, el sindicat no va tancar i va redoblar esforços per atendre tota la gent que ho necessitava, a peu del lloc de treball



+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes

i negociant mesures com els ERTO i la reforma laboral.

5. Les transicions ecològica, digital i demogràfica estan configurant un nou món, no necessàriament millor si el governen els interessos del capital mitjançant l'egoisme, la por i l'odi, però és precisament a les nostres mans, el nostre capital, convertir aquesta situació en una oportunitat per guanyar drets i benestar per a tothom, d'acord amb els principis de solidaritat, equitat i llibertat, i per assegurar a les generacions actuals, i a les que vindran, un futur possible en un planeta habitable.
6. És per tot això que, des de l'àmbit nacional de Catalunya, però en fraterna correspondència amb la Confederació Sindical de CCOO d'Espanya i amb l'esperit internacionalista que ens vincula a la Confederació Europea de Sindicats i a la Confederació Sindical Internacional, el 13è Congrés de la CONC planteja un pla d'acció per al mandat sindical 2025-2029 estructurat en quatre eixos: més drets, més treball, més democràcia i més sindicat.
7. Eix 1. Més drets: igualtat per a tothom, cap a un nou contracte social
8. Eix 2. Més treball: redistribuir la riquesa, el temps i el poder
9. Eix 3. Més democràcia: respostes justes a la triple transició: una oportunitat
10. Eix 4. Més sindicat: una organització confederal més forta, que integra, vertebrada i cohesionada



# Eix 1. MÉS DRETS

## Igualtat per a tothom, cap a un nou contracte social

11. L'actual procés d'internacionalització de l'economia ha esdevingut un fenomen inevitable que erosiona les fronteres físiques entre els estats, que mina la delimitació de competències i que afecta directament les polítiques de protecció social que configuren l'estat del benestar dins de la Unió Europea.
12. La internacionalització econòmica qüestiona les funcions tradicionals dels estats, de manera que exigeix un model de desenvolupament sostenible que equilibri el benestar de les persones amb la preservació del planeta. El canvi climàtic, la digitalització, la globalització i les tendències demogràfiques alteren ràpidament la vida quotidiana, fent necessari que abordem els reptes urgents amb polítiques inclusives i igualitàries.
13. El sindicalisme de classe i nacional, feminista, confederal i sociopolític que representa CCOO és crucial en la lluita per a la protecció social i la garantia de rendes, per a la defensa dels drets de ciutadania en l'estat del benestar i per a la lluita a favor de la igualtat per a tothom. La conscienciació social, l'organització de la classe treballadora, la mobilització i el diàleg social són els instruments de què disposem per avançar cap a un nou contracte social. Els governs han de respondre amb polítiques que garanteixin igualtat d'oportunitats, accés al mercat de treball en condicions justes i protecció social universal. Això implica enfortir els serveis públics essencials, com la salut, amb atenció a les persones amb més vulnerabilitat, l'educació i la cura de les persones dependents.
14. El dret a l'habitatge és fonamental dins de l'estat de benestar, però moltes persones encara enfronten grans dificultats per accedir a un habitatge digne i assequible. Els interessos immobiliaris entren en conflicte amb les necessitats de la població i creen vulnerabilitat, especialment entre el jovent i entre les famílies amb menys recursos i monoparentals, especialment les dones soles amb criatures. La crisi de l'habitatge és complexa i requereix solucions col·laboratives entre tots els agents i moviments socials i les administracions públiques.
15. Les desigualtats socials es manifesten en una pitjor cobertura de les persones amb menys recursos, amb una major proporció de persones dependents amb necessitats no cobertes en barris de rendes baixes.

16. La diversitat social i econòmica és una fortalesa que, tanmateix, requereix accions actives per erradicar la discriminació per raó de sexe, origen, racial, religiós, discapacitat, edat o diversitat sexual. Les administracions públiques, juntament amb els agents socials, han de lluitar contra els estereotips sexistes i la discriminació en l'ocupació, la formació, l'educació, la protecció social, l'habitatge i la sanitat.
17. Fruit de la segregació del mercat de treball, la crisi de les cures afecta principalment les dones treballadores, ja que són les principals proveïdores de cures familiars i les que modifiquen majoritàriament les seves condicions laborals per compatibilitzar treball productiu i treball reproductiu, sacrificant el seu temps personal, d'oci i de descans.
18. La corresponsabilitat entre homes i dones és un element profundament emancipador per a les dones i és essencial per avançar cap a una societat més igualitària on homes i dones assumeixin en la mateixa mesura no només la gestió del treball reproductiu sinó també la seva planificació i organització. Assolir una corresponsabilitat real és col·laborar en l'erradicació de la bretxa retributiva entre dones i homes, igualar la disponibilitat per al treball remunerat i facilitar el desenvolupament laboral i personal de les dones. Treballar la corresponsabilitat suposa trencar amb les desigualtats i lluitar contra les violències masclistes. També és crucial garantir que les mesures contra les discriminacions del col·lectiu LGTBI+ i els protocols d'assetjament siguin efectius en totes les empreses. Aquestes polítiques són fonamentals per avançar cap a una societat més justa, igualitària i inclusiva, on tothom pugui viure amb seguretat, dignitat i llibertat.
19. **Enfortir la democràcia per conquerir la igualtat**
20. La societat ha experimentat una pèrdua significativa del valor de la cultura, amb la influència dels falsos continguts o *fake news*, els pseudomitjans de comunicació i les xarxes socials, que qüestionen fets científics comprovats i realitats socials constatables. L'auge de la dreta i l'extrema dreta promou la cultura de la cancel·lació contra les idees i contra les manifestacions progressistes i diverses. La nostra organització, amb una trajectòria destacada en la divulgació i la promoció cultural i la memòria democràtica, ha de seguir compromesa amb els valors de l'obrerisme i el pensament crític i d'esquerres. Aquesta tasca és essencial no només en clau de memòria històrica, sinó per avançar en la defensa dels interessos de la classe treballadora i per aconseguir l'hegemonia cultural a través de la divulgació, la investigació i la creació de noves propostes de pensament col·lectiu.
21. Volem garantir l'accés universal a la cultura davant la mercantilització, que n'exclou la majoria de la població. Proposem impulsar un bo cultural d'accés universal i protegir la creació cultural catalana en l'entorn europeu. A més, hem de fomentar aliances entre la societat civil i les administracions públiques per combatre la mercantilització cultural i promoure polítiques que desvetllin la creació artística multidisciplinària amb perspectiva de classe. La qualitat laboral dels treballadors i treballadores de la cultura també és una prioritat, així com el foment de la investigació sobre la memòria democràtica i obrera. A través de la Fundació Cipriano García, CCOO som agents de suport a la memòria històrica democràtica i a les polítiques culturals associades, com l'arxivística i la museografia. És important seguir creant conjuntament amb altres



entitats i col·lectius una xarxa cultural i de memòria democràtica que pugui fer servir les seus del sindicat com a agents motors de creació i divulgació, sense deixar de banda la nostra participació en el seguiment i la proposta de mesures legislatives i d'iniciatives sociopolítiques diverses.

22. La llengua catalana ha estat minoritzada per qüestions polítiques i demogràfiques, malgrat que el seu coneixement i ús són essencials per a la cohesió social, la convivència cívica i la cultura compartida. A CCOO hem treballat per fer del català l'idioma central de la nostra organització. Recentment, el frontisme ha convertit la llengua en un factor de conflicte, tot i l'èxit del model d'immersió lingüística al sistema educatiu, que és clau per a una societat inclusiva. A més, l'auge de les llengües estrangeres en alguns àmbits laborals i la manca de presència del català en els àmbits judicials representen amenaces addicionals.
23. Per abordar aquests reptes, CCOO proposa un pla de promoció i coneixement de la llengua catalana al món laboral des d'una perspectiva sindical. El català ha de ser un dret laboral i una competència professional inclosa en la formació per a l'ocupació i la formació contínua. A més, cal desenvolupar eines tecnològiques per assegurar la presència del català en la documentació laboral en l'àmbit jurídic i als jutjats socials.
24. L'aposta del sindicat és la inclusió total al mercat laboral i a la societat de les persones amb diversitat funcional, amb condicions laborals dignes i formant part activa de les empreses. L'escola inclusiva també ho ha de ser en la formació professional. Hem de garantir que les empreses compleixin la quota legal sense crear segregació i que els centres especials de treball integrin realment les persones amb diversitat funcional.
25. Per garantir la plena ciutadania de les persones migrants i enfortir la democràcia, és fonamental assegurar els seus drets en igualtat de condicions que en el cas de les persones nacionals. Cal combatre el model econòmic basat en la maximització dels beneficis empresarials a costa de la reducció dels costos laborals i que troba en la immigració una font inesgotable de recursos i esdevé una agència de col·locació de treball precari. Un exemple d'això és el creixement de les empreses que utilitzen les plataformes digitals com a base de negoci i que requereixen treballadors i treballadores sense autorització administrativa per ser viables. Un altre exemple clar és el treball de la llar, on la immigració ha de compensar la ineficiència de l'Administració en la gestió de la dependència i de les necessitats de cures de les famílies, que acaben optant per la contractació de dones estrangeres sense autorització administrativa, cosa que genera, per tant, una greu situació de vulnerabilitat i precarietat.
26. Lluitem contra l'explotació laboral i hem de promoure l'accés a la regularitat administrativa de les persones estrangeres. L'actual legislació d'estrangeria preveu mecanismes d'accés a la regularitat per a les persones que compleixin uns determinats requisits, però, així i tot, la ineficàcia de les administracions, moltes vegades a conseqüència de la falta de recursos, genera obstacles. Per això resulta imprescindible, de manera urgent, incrementar substancialment els recursos de les administracions públiques que gestionen temes d'immigració. És necessari que els ajuntaments compleixin amb la normativa d'empadronament, perquè si no, es dificulta l'accés a drets bàsics com l'atenció mèdica, l'educació i l'assistència social. Cal que aquest sistema permeti accedir als drets des del moment de la sol·licitud.

27. Per promoure la cohesió social i la integració, cal fomentar la participació política plena de les persones migrants, incloent-hi el dret a votar i de ser escollides en totes les eleccions, organitzar esdeveniments que celebrin la diversitat cultural, evitar la segregació escolar per origen i implementar projectes de mentoria que ajudin les persones acabades d'arribar a adaptar-se a la nova societat mitjançant l'orientació adequada.
28. A més, és indispensable reduir el temps necessari per obtenir la nacionalitat espanyola i establir un accés preferent per a dones víctimes de violència masclista. En qualsevol cas, hem de formar delegats i delegades sindicals d'origen migrant per millorar les condicions laborals del sector, així com incrementar les taxes d'afiliació i la seva representació i presència activa en totes les esferes del sindicat, tant a l'empresa com a les estructures de direcció.
29. La lluita del moviment LGTBI+ no és només cultural o simbòlica, sinó que té greus conseqüències materials, com l'empobriment, la despossessió i, fins i tot, la mort. Per això, és perjudicial separar les polítiques de reconeixement (aquelles que busquen igualar la diferència cultural) de les polítiques de redistribució (aquelles que intenten eliminar les desigualtats materials).
30. El paper de CCOO esdevé clau en aquest context. Els sindicats hem de garantir la construcció d'espais laborals segurs per a la classe treballadora LGTBI+. Les mesures d'igualtat incloses en l'Acord tripartit contra la discriminació per diversitat sexual ofereixen una oportunitat única per avançar en aquesta lluita. Aquest acord permet una col·laboració efectiva per erradicar la discriminació per diversitat sexual a les empreses i conferir a aquesta batalla la importància que mereix.
31. És essencial que aquesta lluita es porti a terme de manera autònoma i no quedi diluïda dins dels plans d'igualtat generals, tal com pretenen fer algunes empreses. L'objectiu és garantir que les mesures específiques contra la discriminació per diversitat sexual tinguin la visibilitat i el pes necessaris per ser efectives. Així, els sindicats hem de ser agents essencials per assegurar que els drets de les persones LGTBI+ siguin respectats i promoguts.
32. Les dones continuen enfrontant desigualtats laborals, amb una presència superior de dones en edat de treballar, però amb taxes d'activitat i ocupació menors que els homes. I són precisament les dones, i encara més als sectors feminitzats, les qui lideren les mobilitzacions i les vagues, i les qui troben al sindicat un espai d'organització fonamental. Això es reflecteix en un fort creixement de l'afiliació femenina i en un equilibri pràcticament total de dones i homes entre els representants sindicals de CCOO. Hem de retornar aquesta confiança que les dones ens donen i fer del feminisme un eix vertebrador que trenqui amb l'estatu quo i que lideri un gran canvi social.
33. L'organització del treball domèstic i de cures, sovint invisibilitzada, és fonamental per a la igualtat. Les dones dediquen més temps (el doble o més) que els homes a les tasques de la llar i les cures, fet que perpetua la desigualtat. Les discriminacions s'agreugen per factors com l'edat, l'origen o la diversitat funcional. Tenir fills agreuja aquesta divisió sexual de tasques, en augmentar la càrrega de treball reproductiu per a les dones i en disminuir la seva participació en el treball productiu. Això limita la seva promoció professional i el seu accés a funcions directives o de lideratge, la qual cosa genera l'anomenada *escala trencada*.

34. Com a sindicat feminista, CCOO hem de seguir impulsant la igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat en tots els àmbits. Hem de reivindicar un paper central de l'Administració pública a l'hora de garantir serveis adequats, proposant un pacte integral per a les cures que abordi les mancances estructurals, dignifiqui les condicions laborals i retributives d'aquests sectors i n'impulsi la masculinització, a la vegada que promou una corresponsabilitat equitativa. Cuidar no és una opció: és responsabilitat de tota la societat.
35. El desequilibri en corresponsabilitat genera pobresa del temps a les dones, aquesta origina desigualtat, i la desigualtat, bretxa retributiva durant tota la vida de les dones, especialment en les edats de tenir criatures, que s'acaba reflectint i que s'incrementa en les pensions. Les diferències retributives causen dependència econòmica a les dones i això els pot dificultar fugir de la violència masclista.
36. Ser un sindicat feminista implica lluitar amb una posició de tolerància zero contra totes les formes de violència, mercantilització, explotació sexual i reproductiva, així com contra les seves causes i manifestacions. Una de les més patents continua sent la prostitució i les causes que empenyen les dones a exercir-la, amb un evident biaix de classe. La prostitució és contrària a la dignitat i als drets fonamentals de les persones. Per això exigim els instruments i les polítiques necessàries encaminades a la seva desaparició o erradicació.
37. Mentre això no s'assoleix, calen mesures integrals que garanteixin la protecció, l'atenció, l'assistència, la reparació i la seguretat, en el seu sentit més ampli, així com la resta de drets de ciutadania, per a aquelles dones que es veuen obligades a exercir-la, i polítiques que penalitzin els consumidors de prostitució. El silenci normatiu actual no evita, en la pràctica, ni la prostitució ni el proxenetisme. És clau implicar els homes en aquesta lluita.
38. Cal crear mecanismes per trencar amb la sexualització dels nostres infants, amb especial atenció a la hipersexualització dels cossos de les nenes i joves i a la potencial captació, a través de mitjans digitals, de xarxes de pornografia que són la porta de l'explotació sexual.
39. **Protecció social i garantia de rendes**
40. CCOO prioritza la igualtat i la cohesió social. Els sistemes de protecció social i pensions són crucials per garantir aquesta cohesió i combatre les desigualtats socials i de gènere. La desigualtat és un perill per a la democràcia i s'ha de combatre mitjançant salaris justos i prestacions dignes. La depauperació de l'estat del benestar contribueix a la pobresa i a la precarietat.
41. Per garantir l'estabilitat econòmica i la cohesió social calen, entre d'altres, bons salaris i condicions laborals dignes. Les persones que no poden treballar han de tenir accés a unes prestacions contributives que mantinguin els seus ingressos i facilitin el seu retorn al mercat laboral. En el cas dels subsidis i les prestacions assistencials per desocupació, aquestes han d'assegurar una renda suficient i digna que faciliti la millora de l'ocupabilitat de les persones aturades i l'assoliment de la plena ocupació.
42. Per als casos que no prevegin el subsidi, s'han d'activar les rendes mínimes, amb una gestió i tramitació eficaç i propera, així com garantir la complementarietat entre l'ingrés mínim vital (IMV) i la renda garantida de ciutadania (RGC). La suficiència d'aquesta

ha de ser assegurada per un procediment d'actualització automàtica de l'índex de renda de suficiència de Catalunya (IRSC), fins a garantir com a mínim el manteniment del seu poder adquisitiu. El compromís amb la qualitat de les rendes mínimes ha de prendre forma en la negociació de l'actualització de la llei catalana de l'RGC i en una participació activa i determinant en el si de la seva Comissió de Govern.

43. CCOO critiquem la falta d'avenç en les polítiques socials davant del creixement de problemes que provoquen exclusió econòmica i social. El model de l'estat del benestar ha de cobrir tota la vida de les persones: educació, sanitat, serveis socials, habitatge i pensions. Els serveis públics són essencials per a la cohesió social i la igualtat d'oportunitats, i la privatització d'aquests serveis només beneficia les empreses, no la ciutadania.
44. El model de finançament a l'Estat reclama, des de fa una dècada, una reforma que corregeixi les insuficiències i les desigualtats existents, fent front a l'infrafinançament crònic de les polítiques educatives, sanitàries i de serveis socials que són competència autonòmica. CCOO ens comprometem a treballar per un nou model articulat sobre la base de la solidaritat i la lleialtat institucional, i que es basi en els principis d'equitat, suficiència, autonomia financera i corresponsabilitat fiscal. En el nostre cas, la creació de l'Agència Tributària de Catalunya, prevista a l'Estatut, pot facilitar una gestió més responsable i eficient de la recaptació, la liquidació i la inspecció fiscal.
45. És clau la preservació i la millora permanent de les pensions, que determina el benestar d'una part creixent de la població catalana: 1,57 milions de pensionistes el 2024, amb

la previsió d'arribar a 1,81 milions el 2030 (Idescat). La plena ocupació de qualitat és la millor garantia per a la sostenibilitat d'unes pensions que han de garantir el manteniment del poder adquisitiu de pensionistes. Alhora, cal millorar la cobertura i la qualitat de les pensions mínimes. La robustesa del sistema de pensions rau en el seu caràcter públic i en la cohesió entre generacions. Hem de seguir defensant i promovent la identificació amb el sistema per part de totes les persones treballadores i, molt especialment, d'aquelles que s'incorporen de nou al món del treball. El biaix de gènere a l'hora d'arribar a la pensió, que el 2024 es va situar en un 33,8 %, continua sent una injustícia que comporta precarietat i insuficiència de renda per a moltes dones, i això s'ha d'afrontar des de les polítiques públiques.

46. CCOO defensem la gestió directa dels serveis públics com a garantia d'universalitat, equitat i qualitat. Les privatitzacions han demostrat ser perjudicials, amb pitjors condicions laborals i serveis de menor qualitat, de manera que és necessari recuperar la gestió pública directa dels serveis que han estat privatitzats.
47. CCOO també busca apropar els serveis públics a la ciutadania, defensar els drets laborals i assegurar que la innovació digital beneficiï les persones i sigui respectuosa amb el medi ambient. Aquesta estratègia ha de reparar els danys de les crisis passades i construir un model econòmic i social basat en la solidaritat i la cohesió, combatent les desigualtats i evitant tornar a les polítiques d'austeritat. A més, cal superar la bretxa digital per garantir l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment en zones rurals i per a la gent gran.

48. CCOO sempre hem defensat els serveis públics, de qualitat i pròxims a la ciutadania. Per tenir-los, les treballadores i treballadors del sector públic són essencials, perquè són els qui fan realitat les polítiques públiques i els qui implementen els drets socials de ciutadania. Volem que el personal públic tingui un paper més actiu i participatiu en la planificació i l'avaluació, i que disposin de més temps per millorar la seva pràctica professional. Cal millorar les ràtios d'atenció, la inversió en R+D+I, i la formació i la qualificació professionals.
49. És necessari actuar sobre l'ocupació pública, ja que més d'un 40 % dels empleats i empleades públics estaran en edat de jubilar-se en els pròxims 10 anys, la qual cosa no pot redundar de manera negativa en els serveis que es presten. És clau una planificació estratègica, negociada amb els agents socials, de les necessitats presents i futures de les administracions públiques, així com potenciar la jubilació parcial anticipada i que les ofertes d'ocupació pública cobreixin regularment totes les places que es prevegi que han de quedar vacants i les que estiguin cobertes a través d'interinitats.
50. Exigim garantir i millorar les condicions de treball de les persones treballadores de tots els serveis públics, reforçar les plantilles i assegurar l'estabilitat laboral. Millorar les condicions laborals ajuda a retenir professionals i pot incentivar el retorn dels qui han marxat per buscar oportunitats en altres llocs.
51. Reivindiquem l'equiparació per al personal dels serveis públics externalitzats, delegats o concertats: tenen dret a les mateixes condicions laborals del personal dels serveis públics de gestió directa, especialment l'estabilitat en l'ocupació i l'homologació salarial.
52. **La salut, un valor social del segle XXI**
53. La sanitat pública del nostre país és un dels grans valors que hem de preservar. No podem ignorar els problemes actuals, com la manca de professionals, les infraestructures obsoletes i l'absència d'una estratègia de futur. La salut no és un negoci. Per afrontar aquestes dificultats, cal un canvi profund en el model sanitari, amb l'objectiu de fer-lo més eficient, universal i de gestió pública.
54. La nova estratègia ha de posar la persona el centre, oferint una atenció integrada que combini aspectes socials i sanitaris, i garantir igualtat de condicions per a tothom. Això implica millorar el finançament del sistema de salut pública per augmentar els seus recursos econòmics i humans. És clau reduir les llistes d'espera i fer inversions addicionals en infraestructures sanitàries.
55. Cal una estratègia global per a l'atenció primària: establir pautes de coordinació real entre atenció primària i hospitalària, incrementar la dotació pressupostària, millorar la dotació tecnològica per facilitar un accés ampli i equitatiu a proves diagnòstiques.
56. A més, cal abordar els reptes que planteja la generació del baby-boom. A banda de garantir pensions adequades, és fonamental establir un model que dignifiqui les cures i la vida de milions de persones grans en els anys vinents. Així mateix, cal ordenar la xarxa de residències per a la gent gran i els centres d'atenció a persones discapacitades, garantint una oferta suficient i recursos per assegurar la qualitat dels serveis. Enfortir les polítiques de família i atenció a domicili és essencial per garantir una atenció pròpera i especialitzada, així com per dignificar les condicions laborals de professions àmpliament feminitzades.

57. És imprescindible establir un únic sistema de governança per gestionar aquests àmbits estratègics. Aquesta proposta de quadre de comandament ha de considerar l'augment de l'esperança de vida, el creixement de les malalties mentals (en el qual les dones esdevenen pacients altament medicalitzades) i el canvi demogràfic. A més, s'ha de garantir l'aplicació de la Llei 3/2021, de regulació de l'eutanàsia.
58. **El dret a l'educació com a dret de ciutadania**
59. L'educació és un pilar imprescindible per a l'emancipació de la classe treballadora, per a la igualtat d'oportunitats i per aconseguir una formació al llarg de la vida. La inversió dels recursos necessaris, l'acord per al control de la qualitat i l'acompanyament han de ser les prioritats de qualsevol govern, prioritzant la gestió pública directa i garantint el control i la transparència, també de les escoles concertades i privades.
60. Al 12è Congrés, CCOO ens vam proposar influir en els diferents governs per adequar el sistema educatiu i universitari als reptes actuals, revertint les tendències privatitzadores i aconseguint un finançament d'un 6 % com a mínim per a l'educació. Durant aquests anys CCOO, principalment a través de la Federació d'Educació, s'ha mobilitzat i ha presentat moltes propostes per aconseguir aquests objectius i revertir les retallades i les mancances que encara continuen existint. Aquesta tasca va culminar amb una gran mobilització de totes les CCOO per presentar una ILP que garantís una inversió del 6 % del PIB en educació, ja admesa a tràmit, però que es va paraitzar per la dissolució del Parlament. Instem el Parlament a reprendre-la i a aprovar-la, i, posteriorment, a plasmar-la en els pressupostos i en la política educativa de la Generalitat.
61. El model educatiu que defensem ha d'evitar i compensar les desigualtats existents en la societat i al territori, tot respectant les diversitats de gènere, procedència, classe o capacitat, entre d'altres. Per això és necessari implementar les mesures del Pacte contra la segregació escolar a tots els centres del servei d'educació de Catalunya, reduir les ràtios a tots els nivells i espais educatius, i erradicar les desigualtats territorials.
62. Cal igualment afavorir un sistema de beques i beques salari que atorgui transferències econòmiques directes i posar fi a les taxes. Cal assegurar una orientació que compregui els àmbits personal, social, acadèmic i professional de manera integrada i amb qualitat al llarg de la vida laboral, amb itineraris formatius i professionalitzadors i una oferta pública suficient.
63. Garantir l'accés a l'educació i la cultura de totes les classes socials, amb transferències econòmiques directes a les persones més desafavorides, és imprescindible. Per fer-ho, calen prou recursos en tots els espais i etapes, amb plantilles suficients i multidisciplinàries, inclòs personal sanitari. Hem de garantir un servei de menjador escolar i una oferta de lleure educatiu que siguin universals, gratuïts, inclusivius i de qualitat.
64. També és imprescindible implementar una educació inclusiva i d'immersió, evitant models que segreguin l'alumnat segons la llengua d'origen i assegurant el català com a llengua vehicular. L'aposta per la immersió lingüística en llengua catalana ha de garantir l'aprenentatge de les llengües cooficials i, com a mínim, una llengua estrangera, així com el reconeixement a totes les llengües familiars de l'alumnat.

65. Cal assegurar una oferta pública i gratuïta des de l'educació infantil de primer cicle (0-3) fins a la formació de persones adultes, incloses una formació professional que ha d'integrar l'educativa i l'ocupacional, i també la universitat. Cal garantir unes bones condicions laborals de l'alumnat en formació a l'empresa o en formació dual, així com de les persones investigadores en formació.
66. La integració de la formació inicial i de la formació per a l'ocupació, en el marc del Sistema de Formació i Qualificació professionals de Catalunya, ha de garantir passarel·les de qualitat de l'educació i la formació al lloc de treball, assegurant el reconeixement i l'acreditació de l'experiència professional adquirida i l'actualització de competències i coneixements al llarg de la vida professional.
67. L'única manera d'educar en democràcia és promovent el pensament crític i garantint el funcionament democràtic de les institucions i centres educatius. Això inclou treballar per una coeducació real i efectiva que posi fi als estereotips sexistes i que construeixi un futur més igualitari. És essencial l'exigència d'un currículum amb perspectiva feminista que garanteixi la promoció de tots els sabers humans i que recuperi la genealogia de les dones, que han estat invisibilitzades en la construcció de la història, una educació afectivosexual a tots els nivells i, en definitiva, una veritable educació sense sexisme, masclisme ni misogínia que construeixi una societat amb valors feministes.
68. Aquests objectius educatius, formatius i socials s'han de treballar mitjançant la participació de la representació sindical i la ciutadania als diversos consells educatius del sistema. La seva avaluació ha d'anar a càrrec d'entitats creades ad hoc, però la rendició de comptes ha de ser en aquests consells de participació.
69. **Un model propi de serveis socials de Catalunya**
70. Els poders públics han de garantir uns serveis públics universals de qualitat i de titularitat pública. CCOO creiem que, a més, la gestió i l'execució també han de ser públiques. Ha de prevaler el principi de no substitució de funcions o serveis públics, i considerem aquesta premissa del tot irrenunciable.
71. Per això, volem un nou model de drets socials de ciutadania de caràcter universal que garanteixi la igualtat i la no-discriminació en l'exercici dels drets, l'equitat en l'accés i la justícia en el tracte, tenint en compte que el bé jurídic protegit és l'interès i el benestar integral de les persones i la cobertura de les seves necessitats al llarg de la vida. Això situa les persones i les comunitats com a subjectes actius i protagonistes. Cal impulsar polítiques comunitàries de prevenció que assegurin un treball coordinat i transversal dels equips i serveis, del teixit social i de la resta de recursos socials disponibles.
72. La cartera de serveis socials determina el conjunt de prestacions, econòmiques i tecnològiques, així com la població a qui van dirigides, l'establiment o l'equip professional que les ha de gestionar, els perfils i les ràtios de professionals, els estàndards de qualitat i els criteris d'accés. La cartera és, en definitiva, l'instrument que assegura l'accés a les prestacions garantides de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública per part de la població que les necessita.
73. Per això, és indispensable, amb la participació dels agents socials i dels usuaris

i usuàries, configurar una nova cartera que doni cobertura a totes les necessitats de serveis d'atenció a les persones i dependència que avui té la nostra societat. Cal posar fi a l'escandall de costos dels serveis socials i eliminar els copagaments.

74. És necessari desenvolupar uns serveis socials descentralitzats. Això exigeix fórmules que facin compatible el dret de les persones a la igualtat en l'accés als serveis, independentment del lloc on visquin, amb la necessària diversitat d'opcions territorials i sectorials. Ha de prevaler, per tant, el criteri d'utilitat social per sobre del de resultat econòmic. S'ha de considerar i avaluar l'impacte de la seva activitat, des de la triple perspectiva social, ambiental i econòmica, també amb perspectiva feminista i tenint presents els drets i les oportunitats de les persones destinatàries del servei.
75. El caràcter públic del servei és essencial per garantir els principis d'universalitat i qualitat. Per això, cal una agència pública de serveis socials de Catalunya que presti, mitjançant la gestió i l'execució directes, tots els serveis de titularitat pública del sistema i que supervisi la planificació i l'execució dels serveis que avui no tenen titularitat pública. Aquesta agència pública ha de tenir prou recursos i un pressupost vinculat a un percentatge del PIB, amb un contracte programa que en garanteixi el funcionament. Aquest pressupost també ha de permetre ampliar la cobertura dels serveis socials a través de la gestió i l'execució públiques directes, i reconduir a l'àmbit públic serveis que ara gestionen entitats privades (siguin privats o concertats). És necessari començar a treballar ja en la reversió d'aquests serveis fins que aconseguim l'objectiu d'una titularitat i gestió públiques totals.
76. La integració de serveis socio-sanitaris en el sistema de salut és crucial per a la prevenció i l'atenció de la dependència i la discapacitat, per detectar factors de risc i per assegurar una atenció adequada a les necessitats de la ciutadania. Cal promocionar l'entorn domiciliari i comunitari com a epicentre de l'atenció.
77. CCOO proposem una redefinició del model residencial per millorar la qualitat de vida de la gent gran, potenciar la cura a casa incrementant els recursos destinats a l'adaptació de les llars, i desenvolupar programes de creació d'habitatges assistits de caràcter social, amb accés mitjançant lloguer assequible o cedint la seva propietat per a lloguer social des de l'esfera pública.
78. Cal implementar mesures efectives per combatre la soledat no desitjada de la gent gran i augmentar el nombre de places públiques en residències per garantir que tothom qui ho necessiti pugui accedir a un allotjament adequat i a una atenció de qualitat, prestant atenció especial a les dones grans, amb una esperança de vida més alta i a la qual arriben en pitjors condicions econòmiques i de salut.
79. Les diferents formes de gestió dels serveis socials, on avui conviuen gestió directa i privada, amb entitats mercantils i del tercer sector social, provoquen disfuncions. Per això s'ha de garantir el control i la transparència de la gestió de tots els serveis.
80. **L'habitatge com a cinquè pilar de l'estat del benestar**
81. El dret a l'habitatge, malgrat ser un dret fonamental, no s'ha materialitzat. La realitat mostra les enormes dificultats de gran part de la població a l'hora d'accedir a un habitatge digne a un cost assequible, mentre els



interessos econòmics immobiliaris segueixen patrons especulatiu. L'extensió del lloguer com a règim de tinença de l'habitatge l'ha transformat en un mecanisme d'acumulació de capital en un nombre cada vegada menor de mans, la qual cosa garanteix un cercle viciós d'increment dels preus.

82. L'habitatge és el component més significatiu de la despesa de les llars: supera àmpliament el 30 % respecte dels ingressos familiars, considerat com el límit màxim desitjable. El context d'increments salarials moderats enfront de preus desbocats de l'habitatge tanca el pas a l'emancipació del jove, que redueix la seva taxa a la meitat de la del 2007. El problema de l'accés a l'habitatge, però, no només afecta la gent jove, sinó també persones adultes, separades, famílies monoparentals i persones grans.
83. La problemàtica residencial al nostre país es veu agreujada per molts factors. La Llei del dret a l'habitatge deixa fora de la regulació el lloguer vacacional i el de temporada, cosa que els grans tenidors i les immobiliàries utilitzen amb objectius especulatiu. Aquesta reducció de l'oferta d'habitatge residencial incrementa els preus de lloguer i de compra, i expulsa veïns i veïnes i negocis tradicionals. Juntament amb els problemes socials generats per l'allotjament de turistes en edificis residencials, es genera un procés de gentrificació a les ciutats que desplaça les persones dels seus habitatges habituals cap a altres localitats i que destrossa el teixit veïnal que tant ha fet i encara fa per la cohesió social.
84. El pes de l'habitatge social de lloguer a Espanya és dels més baixos d'Europa: el parc d'habitatges públics representa només l'1,5 % del total. I no ajuda a revertir aquesta tendència el fet que, dins de la despesa en protecció social, l'habitatge social només representi el 0,1 % del PIB. El nostre objectiu principal és ampliar el parc públic d'habitatges de lloguer, amb un increment del pressupost fins a l'1 % del PIB, en una primera etapa, que serveixi per incidir de manera clara en l'equilibri entre oferta i demanda. CCOO proposem la creació d'un parc públic d'habitatges de lloguer a través de la inversió i també d'altres opcions legals, com són el dret de tempteig i retracte o la regla del 50 % de l'habitatge protegit en noves promocions.
85. Gairebé el 60 % dels habitatges principals que componen el parc edificat al nostre país necessiten una rehabilitació. Urgeix un pla català de rehabilitació integral del parc edificat, amb la implicació de tots els agents socials per elaborar-lo i desenvolupar-lo. La qualificació de tot l'habitatge de protecció oficial, així com la seva utilització com a habitatge d'ús familiar, ha de ser indefinida, per evitar la seva utilització amb caràcter especulatiu.
86. El lloguer de temporada ha d'estar subjecte a les mateixes obligacions que estableix la llei per al lloguer residencial i lligat a causes reals i verificables, dirigit a la població treballadora desplaçada, estudiants, la cura de malalties de mitjana durada i altres causes objectives. És prioritari limitar el nombre d'habitatges dedicats al lloguer vacacional i considerar-los com a establiments hotelers, amb totes les obligacions legals corresponents. S'ha de prohibir la transformació d'habitatges residencials en lloguers vacacionals si l'habitatge ha estat ocupat amb caràcter residencial en els últims 5 anys.
87. El lloguer ha de ser una opció accessible, segura i estable d'accés a l'habitatge, donant cobertura legal, tant administrativa com econòmica, perquè la gent jove, les

persones migrants i la ciutadania amb pocs recursos o en risc d'exclusió, preferentment, puguin accedir a habitatges de lloguer social. Per tant, l'índex de referència ha de tenir en compte tant la renda disponible de les llars com la mitjana salarial dels treballadors i treballadores del territori, i dotar de seguretat jurídica tant la persona arrendadora com l'arrendatària en la fixació del preu del lloguer i en l'estabilitat del contracte.

88. També són necessàries altres mesures. Cal instal·lar oficines públiques d'habitatge, considerar com a grans tenidors totes aquelles persones propietàries que disposin de més de tres habitatges i incentivar la iniciativa social a través de la creació de cooperatives destinades al lloguer social. Així mateix, cal reclamar a les entitats bancàries que van ser rescatades amb diners públics durant la crisi del 2008 que retornin aquest rescat a través d'habitatge social i de titularitat pública, i promoure taules socials de participació per debatre i actuar sobre la problemàtica residencial concreta de cada municipi.

89. És necessari aportar una solució definitiva al greu problema dels desnonaments. Si l'habitatge és un bé de caràcter social reconegut constitucionalment, cap persona en situació de vulnerabilitat pot ser desnonada sense una solució residencial alternativa.

#### 90. **La Llei de contractes del sector públic, un llast per al desenvolupament social**

91. L'actual sistema de licitació dels serveis per part de les administracions públiques s'està demostrant ineficient. Cal reformar la Llei de contractes del sector públic, elaborada des de la perspectiva de la Llei d'estabilitat pressupostària imposada

en els anys de l'austeritat letal i amb l'objectiu principal de reduir el dèficit públic. La llei té un component netament economicista: preval el preu més baix i, de facto, l'abaratiment dels costos reals dels serveis permet a les empreses de presentar ofertes econòmiques per sota del preu que la mateixa Administració ha quantificat pels serveis. No es tenen en compte factors com la rendibilitat social, els drets sociolaborals de les persones treballadores i la seva subrogació quan canvia la concessió, o la indexació de preus en la contractació pública a fi que les adjudicacions dels contractes puguin fer front als increments retributius que es pacten a través de la negociació col·lectiva.

92. CCOO volem que prevalguin els criteris de rendibilitat social i els drets dels treballadors i treballadores, aconseguint acords marc amb les administracions per garantir clàusules socials en els plecs de licitació i assegurar que les empreses que liciten no hagin estat sancionades per vulnerar els drets laborals. Proposem que el registre públic de classificació d'entitats i empreses, amb participació dels agents socials, millori la seva tasca de qualificació prèvia per a qui vulgui concertar serveis amb les administracions públiques, introduint la garantia dels drets laborals en el que fins ara són només valoracions econòmiques. Cal pressió social i teixir aliances en aquesta direcció més enllà del sindicat.



## Eix 2. MÉS TREBALL

# Redistribuir la riquesa, el temps i el poder

93. La democràcia i el món del treball viuen sota pressió. La polarització que s'ha instal·lat en el debat polític i les tensions que el capitalisme neoliberal i la triple transició —digital, climàtica i demogràfica— traslladen al món del treball reclamen reforçar tant la cultura democràtica i els seus valors com la centralitat de tots els treballs —productius, reproductius i de cures—, tasques en què el sindicalisme de classe i nacional, feminista i sociopolític ha de tenir un paper clau.
94. Perquè l'economia sigui eficient, sostenible i justa, no es pot deixar en mans d'uns mercats que responen a interessos i a poders poc representatius, i als quals manca una legitimitat democràtica que s'ha d'enriquir amb la participació del treball organitzat. Aquest ha d'assolir i desplegar plenament la seva veu, perquè és la base de la subsistència, la seguretat, la qualitat de vida i el benestar de la immensa majoria de la població, ja sigui per la via dels salaris, les prestacions i els subsidis o els serveis públics.
95. Avançar en democràcia a les empreses és reforçar els mecanismes de participació existents i promoure'n de nous en la lògica de la codeterminació. En l'àmbit de la negociació col·lectiva, implica una interacció més àgil per definir la distribució dels beneficis, garantint salaris i inversions. I, en el marc del diàleg social, avançar en democràcia és defensar la centralitat que li pertoca al treball com a eix de les polítiques públiques.
96. La negociació col·lectiva és el resultat de la confrontació dels interessos de la classe obrera amb els del capital. CCOO de Catalunya entenem que la negociació col·lectiva és cabdal en tres sentits: per a la conquesta de drets que milloren les condicions de vida i treball; com a instrument d'organització obrera amb perspectiva de classe, i com a factor vertebrador de la democràcia en tant que participació directa en la construcció permanent del contracte social, que cal renovar per a la ciutadania del segle XXI. És l'únic espai fora dels parlaments o del poder legislatiu capaç de generar, entre d'altres, normes amb rang de llei.
97. El resultat de la negociació col·lectiva en la darrera dècada en l'aspecte salarial no ha estat suficient per mantenir el poder adquisitiu de la classe treballadora. Mentre la gran recessió o la crisi de preus pressionaven sobre la qualitat de l'ocupació i els salaris, es produïa un increment notable

dels marges i els beneficis d'empreses i capital. Un desequilibri en la distribució de rendes entre capital i treball que s'ha de revertir des del moviment obrer. La correlació de forces que es trasllada a la negociació dels salaris reclama més força sindical, especialment en sectors poc organitzats i precaris.

98. L'increment del salari mínim interprofessional (SMI) s'ha demostrat perfectament compatible amb més i millor ocupació. També la creació d'ocupació qualificada mitjançant inversions en equipaments, en formació i en competències en sectors d'alt valor afegit pot facilitar una millora de les condicions laborals i de les rendes salarials. Per garantir la robustesa i la qualitat dels serveis i les prestacions públiques, cal garantir una fiscalitat justa i progressiva en el marc d'un finançament suficient, solidari i equilibrat que garanteixi més cohesió social i territorial.
99. Les persones treballadores dediquem 1 de cada 12 euros del nostre salari a unes polítiques d'ocupació i de formació i qualificació professionals que han de garantir l'estabilitat i la qualitat del nostre treball. No obstant això, l'impacte positiu de la reforma laboral, amb un increment del volum d'ocupació i una millora generalitzada d'indicadors com la temporalitat en la contractació, ha posat en evidència la resistència del mercat de treball a reduir l'atur a partir d'un llindar massa elevat. L'atur estructural té a veure amb el desajust entre les competències que demana el teixit productiu i les que tenen reconegudes els treballadors i treballadores, però també amb la discriminació que continua existint per raó de gènere, edat, diversitat d'origen, funcional o fins i tot d'aparença física (tatuatges, obesitat...).
100. Assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral és cabdal per aconseguir una societat igualitària. Per eliminar les desigualtats que es reproduïen en el mercat de treball és necessari fer front a aquesta realitat a través de la legislació, de polítiques transversals i de la implementació d'accions positives. Les diferències que suporten les dones respecte de l'ocupació i el salari al llarg de la vida laboral es tradueixen en marcades diferències en les pensions que després reben.
101. Les polítiques d'ocupació han de perseguir la plena ocupació de qualitat i han d'atendre necessitats contrastades, com les vacants publicades per les empreses o les necessitats en l'àmbit social. En la seva gestió han de prioritzar l'atenció personalitzada, mitjançant una orientació propera i d'alta qualitat, la intermediació efectiva i unes polítiques que assoleixin una inserció real de les persones treballadores, a fi de donar resposta a l'article 35 de la Constitució. És cabdal, en aquest àmbit, la formació i la qualificació professionals. La prospectiva, l'acreditació de competències, l'orientació i la formació han de donar resposta a la vocació professional i facilitar l'alt valor afegit d'una economia que afronta reptes estratègics.
102. La gestió de la prevenció de riscos laborals que fan les empreses continua mostrant un marc de greus incompliments, les conseqüències dels quals es tradueixen en accidents de treball, malalties professionals i altres problemes de salut, perquè les empreses i les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social tenen competències que els permeten derivar-los al sistema públic de salut. Aquesta infranotificació de contingències professionals sobrecarrega i distorsiona la sanitat pública, és un frau a la

Seguretat Social i permet que les empreses defugin les seves obligacions i millorin la prevenció.

103. Les administracions públiques amb competències sobre els diferents elements de l'actual model de salut laboral no exerceixen prou les seves funcions en el control i la vigilància de les obligacions empresarials per evitar la subdeclaració dels danys a la salut ocasionats pel treball. A més, l'excessiva externalització de la prevenció permet que alguns serveis de prevenció aliens dominin el mercat i es lucrin oferint uns serveis de baixa qualitat preventiva.
104. La jornada, amb el salari, és un dels factors clau en la disputa de rendes amb el capital. Si per a l'empresariat el temps és or, per a les persones treballadores el temps és vida. Les dades macroeconòmiques i els marges empresarials demostren que es pot afrontar la reducció de jornada sense cost salarial de manera decidida. CCOO hem impulsat un debat rigorós sobre el temps de vida i de treball. És un debat complex i cal defugir la simplificació quantitativa sobre les hores que s'han de reduir. Cal considerar el temps reproductiu a més del productiu, amb perspectiva integral. S'ha d'evitar que una reducció de jornada es tradueixi en més hores extres i més desigualtat entre homes i dones, o que l'increment del temps d'oci d'uns treballadors i treballadores afecti el temps de treball d'altres. És imprescindible que la reducció de jornada es complementi amb la racionalització d'horaris laborals, comercials i educatius, i amb avenços en la corresponsabilització de les tasques de cura.

#### 105. **Democràcia econòmica**

106. Els drets de ciutadania són indistingibles dels drets del treball. Una democràcia de qualitat necessita una ciutadania participativa,

empoderada i formada. Això no és possible sense una feina digna. I això vol dir una feina de qualitat. La precarietat, la incertesa i la injustícia empobreixen el treball, i, per via del greuge i la marginació, empobreixen també la qualitat de la nostra democràcia. El treball de qualitat, el treball digne, ha de recuperar la centralitat que li correspon en el debat polític i social per ser el motor de demanda i consum, per garantir els recursos per a l'estat del benestar i per ser el fonament de l'emancipació de les persones.

107. La Constitució subordina la riquesa del país a l'interès general (article 128), i preveu que els poders públics facilitin l'accés de les persones treballadores a la propietat dels mitjans de producció (article 129.2). Promoure un model d'empresa basat en la codeterminació participativa i col·laborativa, amb canals efectius per expressar opinions i propostes, però també per acotar la discrecionalitat empresarial en la presa de decisions, és garantir la seva eficiència econòmica i social. Els drets a les empreses han de ser desplegats en tot el seu potencial fins a assolir una codeterminació que es traslladi a l'orientació estratègica d'empreses i sectors.
108. Els darrers anys hem assistit a una creixent laxitud de les empreses a l'hora de realitzar inversions productives. La triple transició —verda, digital i demogràfica— reclama que el lideratge que reivindica el capital en empreses i en sectors es tradueixi en inversions: en béns d'equipament, en recerca, en desenvolupament i en innovació, en formació i en competències que aportin sostenibilitat i robustesa al teixit productiu. Per garantir-ho, esdevé clau ampliar els drets d'informació i de participació, els drets sindicals i d'organització tant al centre de treball com a les empreses, als grups i a les multinacionals.

109. Cada cop és més evident i necessari canviar el model productiu. En aquest sentit, i davant l'abast de les inversions necessàries, cal executar en tot el seu potencial els fons del Mecanisme de Recuperació i Resiliència, als quals s'ha de donar continuïtat en la lògica d'una orientació de les polítiques públiques que facin front als grans reptes actuals en el marc de la triple transició. En aquesta línia, CCOO som favorables a acords o a pactes fiscals estratègics que promoguin la inversió en clau de progrés socioeconòmic i facin avançar Europa cap a una major integració econòmica, fiscal i social. Són necessaris projectes de canvi i innovació concertats i negociats en sectors estratègics.
110. **Diàleg social i concertació**
111. El diàleg social i la concertació són elements de vertebració democràtica per a la defensa dels interessos generals. A Catalunya, CCOO volem seguir desenvolupament espais de concertació territorial —local, comarcal, metropolità i nacional— vertebrats a través del Decret llei 9/2020, de participació institucional i diàleg social. Cal continuar impulsant el Consell del Diàleg Social, una exigència al Govern de tenir i fer funcionar un espai de governança compartida respecte dels reptes socials i econòmics del país, i, en especial, sobre tot allò que té a veure amb l'ocupació, l'estat del benestar i les transicions justes.
112. En paral·lel al vessant més institucional del diàleg social i la concertació, a CCOO tenim també el repte de dur a terme una acció sindical i sociopolítica més participada amb l'afiliació i tot l'actiu de l'organització, per buscar, al mateix temps, el màxim ventall d'aliances socials en sintonia amb els nostres objectius.
113. **Negociació col·lectiva**
114. Hem d'impulsar, practicar i normalitzar la participació dels treballadors i treballadores des de la construcció de la proposta del sindicat fins a la validació de l'acord en un marc de mobilització permanent i dinàmica. Cal consolidar i desenvolupar el protocol de participació impulsat pel sindicat en el mandat del 12è Congrés.
115. Com a instrument d'organització de classe, la negociació col·lectiva és l'oportunitat de guanyar densitat sindical arreu dels diferents àmbits laborals o sectors productius. De la mateixa manera, permet abordar les noves realitats laborals organitzant la gent treballadora al voltant de la lluita contra la precarietat, fruit del capital depredador, i en resposta a la manca de regulació d'aquests nous espais.
116. Per potenciar la capacitat integradora i vertebradora de la negociació col·lectiva és necessari racionalitzar-la, especialment en els àmbits sectorials, on, per diferents raons, s'ha donat una atomització. Aquesta racionalització ha d'orientar-se en tres vessants: d'una banda, la territorial, apostant per convenis autonòmics que aglutinin tota la força sindical dels sectors; de l'altra, cal identificar els convenis poc actius o de poca densitat sindical per integrar-los en altres convenis més actius; finalment, és necessària l'adequació o l'ampliació dels àmbits funcionals per l'evolució tecnològica, que està fragmentant l'activitat productiva creant noves activitats i disgregant-ne d'altres, que no tenen el seu reflex clar en els convenis actuals. Hem d'identificar els diferents espais de negociació col·lectiva obtenint un mapa general que permeti dirigir i optimitzar l'acció del sindicat i les seves estructures i recursos, així com per millorar qualitativament els convenis negociats.

117. La proposta del sindicat ha de tenir visió general, establint criteris generals de negociació col·lectiva per orientar la proposta concreta dels treballadors i treballadores que organitzem en cada àmbit. CCOO hem de treballar per integrar i regular el que el capital fragmenta i precaritza. Aquesta proposta global, però, ha de tenir el seu reflex en els convenis sectorials i d'empresa, a través del lideratge de les federacions, que han de vertebrar i adaptar, en els diferents àmbits, els criteris generals per potenciar els objectius del sindicat.
118. És important fer visibles tots els conflictes i les negociacions com un tot en què cal actuar de manera conjunta si volem assolir avenços. És una xarxa de drets, un contracte social, allò que discutim, i només es pot fer des del moviment obrer de classe. El corporativisme i la individualització són el cavall de Troia del capital.
119. Hem de coordinar i comunicar els espais de negociació col·lectiva visualitzant la interrelació dels uns amb els altres. Cal sensibilitzar el nostre actiu sindical sobre la conformació de la part del contracte social que emana de la negociació col·lectiva per fer valdre el sindicalisme de classe. Així mateix, hem de promoure l'exercici de la solidaritat de classe en el conflicte laboral cridant a la participació en els diferents processos de mobilització que convoca el sindicat, siguin propis o no, d'un sector, empresa o administració determinada.
120. Hem de continuar desenvolupant el marc català de relacions laborals. Cal renovar l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC), que ha d'orientar la negociació col·lectiva i els nous reptes de les relacions laborals. La modificació de l'article 84 de l'Estatut dels treballadors és una oportunitat per impulsar els convenis col·lectius sectorials autonòmics, i també cal abordar els buits de cobertura. Hem de continuar apostant pel Tribunal Laboral de Catalunya com a organisme autònom de resolució de conflictes, així com el seu desenvolupament per a la funció pública. Cal recuperar els àmbits de negociació col·lectiva a les administracions i a les empreses públiques, i s'han impulsar des del Consell de Relacions Laborals les polítiques laborals de suport a aquest marc català de relacions laborals. S'ha de reforçar el nostre paper al Consell de Treball Econòmic i Social (CTESC) en matèria socioeconòmica i laboral com a òrgan consultiu i d'estudi.
121. Lluitar per posar fi a la bretxa salarial entre homes i dones exigeix un treball transversal d'acció sindical del conjunt del sindicat. És objectiu de CCOO impulsar polítiques que incorporin la perspectiva de gènere, la interseccionalitat i el respecte a la diversitat LGTBI+, tot desenvolupant els protocols en els diferents convenis col·lectius i la concertació de polítiques que transformin els tradicionals rols de gènere. En aquest sentit, cal garantir que la negociació col·lectiva incorpora la perspectiva de gènere i diversitat.
122. **Plans d'igualtat, perspectiva de gènere i diversitat**
123. Com a sindicat feminista, CCOO lluitem dia a dia per assolir l'horitzó de la igualtat real i efectiva, a través de la negociació col·lectiva i a les empreses, però també mitjançant la nostra capacitat d'intervenció en el marc legislatiu a través del diàleg social. La negociació col·lectiva té un paper fonamental també a l'hora de negociar plans d'igualtat en empreses i administracions públiques.

124. CCOO continuarem impulsant els plans d'igualtat com a instruments sindicals de lluita per a la igualtat entre homes i dones en el món del treball. Estem expandint aquest instrument a totes les empreses per la via de la negociació, l'acord i el registre. I observem que, un cop acordats i registrats, els plans d'igualtat no reben l'impuls de les direccions de les empreses. Per això cal exigir a les direccions de les empreses i administracions els recursos adients, materials i humans, per desenvolupar-los.
125. Lluitar per posar fi a la bretxa salarial entre homes i dones exigeix un treball transversal d'acció sindical del conjunt de l'organització. Cal garantir la igualtat de tracte i no-discriminació en matèria retributiva entre dones i homes desenvolupant, en la negociació col·lectiva, l'exercici de nous instruments legals com són els registres retributius, l'auditoria retributiva i els sistemes de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
126. També és necessari, però, trencar la segregació horitzontal i vertical de les dones en el treball. Cal trencar els anomenats *sostre de vidre* i *terra enganxós*, i incorporar una mirada de gènere dins de les empreses des de l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació. Això ha de fer visibles les desigualtats per incorporar la seva erradicació com un objectiu estratègic.
127. Volem impulsar mesures de conciliació corresponsable en la negociació col·lectiva, ja que la taxa més gran de parcialitat femenina (parcialitat i reduccions de jornada) evidencia una desigualtat estructural entre homes i dones que té a veure amb la dedicació més gran de les dones a les tasques domèstiques i de cura de les persones.
128. El flagell social de les violències masclistes es dona tant en la societat com en el treball. Prop del 18 % de la violència masclista es produeix al centre de treball, on l'assetjament sexual i per raó de sexe són habitualment invisibilitzats i normalitzats. L'exigència ha de ser màxima perquè els espais de treball esdevinguin espais segurs. Per tal d'erradicar aquesta realitat, cal intensificar la vigilància de l'acompliment dels protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a totes les empreses, així com millorar les mesures de protecció a les víctimes de violència masclista mitjançant la negociació col·lectiva, i fer-ne difusió.
129. També hem de continuar assegurant que els drets de les persones LGTBI+ siguin respectats i promoguts en l'àmbit laboral. La negociació col·lectiva ha d'impulsar mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones treballadores LGTBI+, així com protocols específics per a la prevenció de l'assetjament, en compliment de la Llei 4/2023.
130. **Distribució de la riquesa**
131. L'increment del salari mínim interprofessional (SMI) a Espanya ha estat significatiu en els darrers quatre anys, i s'ha apropat a l'objectiu de la Carta social europea d'un 60 % del salari mitjà net. Cal destacar l'impacte positiu que ha tingut aquesta millora, d'un 54 % des del 2018, en el conjunt de les persones treballadores, però especialment en aquelles que treballen en sectors precaris. L'augment continuat de l'SMI ha demostrat ser perfectament compatible amb la creació de més i millor ocupació. Alhora, el seu efecte sobre el consum ha aportat estabilitat a un creixement econòmic superior al dels països del nostre entorn.



132. El canvi de model productiu impulsat per l'avenç de la digitalització i els objectius de descarbonització està tenint un impacte positiu en els salaris. Es detecta l'increment d'ocupació qualificada amb una millor remuneració en molts sectors. Tanmateix, resten encara massa persones en sectors precaris, penosos o amb riscos evidents, que han de beneficiar-se d'inversions per millorar la qualitat del seu treball, de manera que cal adaptar les seves competències i alliberar-les de feines mecàniques i de baix valor afegit. Això és també vàlid per al sector i la contractació públics.
133. Cal recuperar el poder adquisitiu dels salaris en el marc de la negociació col·lectiva sectorial i d'empresa per tal que sigui el motor de la recuperació. La disputa al capital de les rendes i de la plusvàlua, en un moment de forts reptes i profundes transicions, és una qüestió de justícia, i compta avui amb instruments que s'han d'ampliar, territorialitzar i aplicar, com és el cas de l'Observatori dels Marges Empresariais a l'Estat. Cal reforçar la reivindicació salarial a les taules de negociació tot establint mecanismes de manteniment i recuperació del poder adquisitiu. És necessari també reivindicar fórmules de millores salarials vinculades a productivitat o plusvàlua i establir fórmules que garanteixin el salari, així com els serveis, en tots els sectors i empreses amb contractes amb l'Administració pública. Cal impulsar l'increment dels salaris més baixos fins a arribar a l'equivalent del 60 % del salari mitjà a Catalunya.
134. Sovint la redistribució de les rendes entre capital i treball es fa a través de la distribució injusta d'uns salaris que, en el cas del personal directiu, són cada cop més desproporcionats en relació amb els salaris més freqüents. Cal articular una ofensiva per limitar les diferències salarials a les empreses mitjançant òrgans de transparència, control i governança, per tal de garantir que els beneficis i els guanys de la productivitat del treball es redistribueixen equitativament en l'escala salarial, amb més progressivitat i justícia. És necessari crear un registre retributiu dels càrrecs de direcció i impulsar la regulació de ràtios salarials per norma.
135. Sovint els salaris baixos es concentren en les dones i en col·lectius com els de joves, migrants o persones amb discapacitat. Aquesta discriminació s'alimenta de prejudicis, però també d'estratègies per part d'empreses que han de ser denunciades per garantir la diversitat de les plantilles —que és garantia de qualitat i reflecteix la realitat de la nostra societat— i l'equitat en l'accés al lloc de treball.
136. El repartiment injust dels beneficis afecta les persones treballadores per doble via. Pel salari que deixen de cobrar i per l'increment desproporcionat de preus per part de moltes empreses amb posicions de monopoli o oligopoli. La inflació ha mostrat fins a quin punt és rígida l'estructura d'uns preus que puguen quan ho fan els inputs, però que no tornen a baixar quan aquests baixen. Cal implementar polítiques de control de preus dels productes bàsics del cistell de consum, com els aliments, el transport o l'energia. El control de preus ha de prevenir l'abús en la fixació de plusvàlues que no tornen al teixit productiu, en la major part dels casos, sinó que alimenten l'economia financera i la inestabilitat econòmica.
137. És irrenunciable que, juntament amb la distribució primària, via salaris, es reforci la redistribució per mitjà dels impostos. Avui el sistema fiscal no és prou progressiu i penalitza especialment les rendes baixes,

que han de dedicar la major part de la seva renda al consum. Alhora, les rendes altes, els grans patrimonis i les societats concentren l'elusió, l'evasió i el frau fiscal, que minva els recursos disponibles. Cal un sistema més progressiu, on pagui més qui més té, i que gravi més els beneficis, els patrimonis i les plusvàlues que no les rendes del treball. El recorregut en els ingressos fiscals encara té marge en relació amb Europa, i ha de ser també equitatiu en clau territorial i posar fi a la competència fiscal a la baixa en l'àmbit europeu, tot i que també entre comunitats autònomes.

### 138. Ocupació de qualitat

139. La reforma laboral ha significat una millora integral de l'ocupació, tant en termes quantitativus com qualitativus. Tanmateix, cal donar resposta a les persones que pateixen molts flagells laborals encara existents, com la intermitència i l'estacionalitat del treball, la parcialitat involuntària o la pobresa laboral. L'increment de les persones contractades mitjançant contractes fixos discontinus respon a una normalització de les relacions laborals en el marc de l'estacionalitat que caracteritza el teixit productiu. En aquests casos, com en els de parcialitat involuntària, cal habilitar una política d'ocupació que garanteixi el treball a temps complet i al llarg de tot l'any, en el marc de carreres de cotització ininterrompudes.
140. Així mateix, cal prestar atenció a les noves realitats del treball: autoocupació i treball autònom, treball de plataforma digital, treball cooperatiu i d'economia social... Cal seguir estenent l'acció del sindicat a aquests espais en transformació i l'empoderament d'aquestes persones treballadores tot reforçant la capacitat d'intervenció i assessorament de CCOO.

141. En un teixit productiu que té el last de la sobrequalificació, d'una banda, i de l'alta qualificació de moltes persones en situació de desocupació, de l'altra, la solució a l'atur estructural no rau en la contractació en origen, sinó en una millor intermediació, orientació i formació permanent per garantir el dret al treball de totes les persones, independentment del seu origen o condició. Calen inversions en empreses d'alt valor afegit que aprofitin el mapa de competències existent en el marc de la transformació d'un model productiu que ha de fer front a la triple transició. Aquest canvi ha de ser una oportunitat en termes d'ocupació i requereix un focus sectorial que ha de prioritzar la superació de feines mecàniques, precàries i penoses, i que comportin riscos en termes de seguretat i salut laboral.
142. Aproximadament 3 de cada 4 persones aturades de llarga durada són persones majors de 45 anys. Aquest és un dels senyals de l'existència creixent d'un edatisme que també afecta les persones joves. Aquesta discriminació, juntament amb la que afronten les persones per la seva diversitat funcional, d'origen o per raó de gènere, és el testimoni d'un augment en la discrecionalitat en la contractació per part de les empreses. Estendre la tutela pública als criteris en la selecció de personal i al període de prova aporta una garantia suplementària a la necessària equitat en l'accés a una ocupació digna.
143. La desocupació afecta de manera especial les dones, que suposen prop del 60 % de les persones desocupades i que superen en 50.000 el nombre d'homes aturats a Catalunya. Les polítiques d'ocupació han de reforçar la seva perspectiva de gènere. De manera transversal, però també amb programes que promoguin la inserció laboral de qualitat de les dones, facilitant

l'orientació i la mobilitat horitzontal des de sectors especialment precaris i penosos a d'altres amb més qualitat i valor afegit.

144. La plena ocupació és assumible, però cal un canvi estructural en la gestió d'ofertes i demandes. Tal com planteja la Llei d'ocupació estatal, cal avançar en la publicació de vacants per part de les empreses amb l'objectiu de facilitar una intermediació efectiva al Servei Públic d'Ocupació (SOC). La introducció gradual del criteri de vacant publicada per accedir a les polítiques d'ocupació, com passa ja amb la contractació en origen, pot suposar un avenç important en la millora de les taxes d'inserció. Aquest hauria de ser l'objectiu prioritari d'unes polítiques que sovint no faciliten sinó l'accés a feines bonificades i de caràcter pal·liatiu, que no comporten una veritable inserció laboral.
145. El Servei Públic d'Ocupació ha d'anar un pas més enllà de la mera gestió. Com a centre de governança del sistema d'ocupació de Catalunya s'ha d'articular a escala territorial i encaixar en les estratègies i en els plans europeus i estatals. El Pla de transformació del SOC, aprovat el 2024, orienta el canvi, però l'avenç tan sols serà real i efectiu si es realitza des de la governança compartida i la concertació i amb perspectiva sectorial i territorial. Per això és peremptori avançar en el desplegament de la concertació a Catalunya mitjançant la definició, l'aprovació i l'execució d'estratègies territorials. Això reclama capacitats específiques a les organitzacions territorials perquè participin en la definició i el trasllat al territori de les polítiques d'ocupació, incloent-hi les relatives a la formació i a la qualificació professional.
146. El Sistema de Formació i Qualificació Professionals que s'ha desplegat els darrers

anys ha de seguir aprofundint en tres àmbits estratègics. La prospectiva i la prospecció han de facilitar que l'oferta formativa i de qualificació s'ajusti a les necessitats del teixit productiu, de la societat i de les mateixes persones treballadores en termes de qualitat. L'acreditació i l'orientació han valorar l'experiència i la vocació de la gent, i la formació i la qualificació han de comportar la millora i el reconeixement de les competències assolides per facilitar la millora sociolaboral.

147. CCOO ha de continuar avançant, i aprofitant també la trajectòria de la Fundació Paco Puerto, per fer de la formació i la qualificació professionals una prioritat en l'organització de l'actiu sindical, en la negociació sectorial, en la concertació i el diàleg social, i en la distribució dels seus recursos. És clau garantir una oferta formativa que s'ajusti a les necessitats i que anticipi els canvis. Això implica continuar avançant en la prospecció, la formació i la qualificació professionals, l'acreditació, l'orientació i l'accés a drets com la formació bonificada, els permisos de formació i la participació en la definició dels plans de formació a les empreses.
148. **Salut laboral**
149. És necessari abordar de manera conjunta i transversal els diferents elements estructurals que formen part de l'actual sistema de salut laboral, especialment en un moment en el qual ens enfrontem als reptes plantejats per l'envelliment de la població i les transicions ecològica i digital.
150. L'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026, aprovada en el marc de la Comissió de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals, té com a principal objectiu la reducció de la sinistralitat laboral i suposa una

oportunitat per incidir institucionalment en el desenvolupament de mecanismes per incrementar el control per part de l'autoritat laboral.

151. Cal continuar actualitzant les eines necessàries per als delegats i delegades de prevenció per integrar la salut laboral en el conjunt de l'acció sindical i amb perspectiva de gènere, tenint en compte la diferència biològica d'ambdós sexes, la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball, i les precarietats que afecten les dones.
152. Així mateix, és necessari estendre al conjunt de l'organització la nostra posició i argumentari respecte de l'absentisme i de la contribució que fan les empreses a la generació de les incapacitats temporals i permanents, per poder donar resposta argumentada als plantejaments patronals als diferents espais institucionals i a les empreses.
153. Hem de reivindicar la figura del delegat o delegada de prevenció territorial o sectorial, per intervenir allà on no existeix representació legal de les persones treballadores (RLPT), i reforçar la Inspecció de Treball amb recursos suficients que permetin un control i una vigilància de la seguretat i la salut.
154. Cal mantenir també la denúncia de les pràctiques inadequades de la Subdirecció General d'Avaluacions Mèdiques (ICAM), així com la necessitat de fer canvis legals en la normativa laboral que permetin una major integració de la prevenció de riscos laborals a les empreses i una regulació més intensa dels serveis de prevenció, potenciant el degut control públic de la seva activitat, i també en la normativa de la Seguretat Social per limitar les competències de les mútues en la determinació inicial de la contingència, retornar el seguiment de les baixes comunes i altres prestacions al sistema públic, oferir a les persones treballadores o a la seva RLPT la capacitat de triar la mútua i enfortir la presència i el control públics en la seva direcció.
155. Cal reforçar la participació sindical amb eines específicament orientades a un major coneixement sobre l'actuació de la Inspecció de Treball per part dels delegats i delegades i sobre les eines i les estratègies per actuar de manera preventiva contra les malalties mentals.
156. **Temps de treball**
157. La reducció de la jornada laboral sense reducció de salari és una reivindicació que reclama un debat sociopolític aprofundit en el qual el món del treball té molt a dir. Es tracta d'un canvi cultural: de viure per treballar, a treballar per viure. Qualsevol canvi cultural necessita una governança compartida perquè tingui èxit. L'objectiu de treballar menys per viure millor s'ha de traduir en més democràcia i participació a les empreses i a les administracions, especialment pel que fa a l'organització del treball, garantint que la reducció de jornada s'implanta amb èxit i de manera adequada a cada empresa i sector.
158. És necessari la regulació normativa a l'Estatut dels treballadors fins a arribar a generalitzar la jornada laboral legal en 35 hores setmanals i la seva reducció convencional, a través de la negociació col·lectiva, cap a les 32 hores setmanals. En la distribució de la jornada s'ha de prioritzar la creació i la gestió compartida de mecanismes de flexibilitat horària, apostant, sempre que sigui possible, per jornades compactades i afavorint en l'àmbit estratègic la consecució de la plena ocupació de qualitat. Cal aconseguir que les reduccions

de jornada reverteixin en la creació de llocs de treball i no en una sobrecàrrega de feina per a les plantilles.

159. El canvi de jornada s'ha d'acompanyar amb polítiques socials en clau de gènere. Cal definir i facilitar polítiques d'igualtat que permetin equilibrar la distribució de les tasques reproductives i de cures entre homes i dones, superant els desequilibris històrics que continuen existint a les llars treballadores. Tenint present que les enquestes estimen que, a casa nostra, les dones dediquen de mitjana unes 4 hores diàries a les tasques de cura mentre que els homes només n'hi dediquen 2, una dedicació igual de 3 hores per a homes i per a dones pot ser un referent útil.
160. La negociació col·lectiva ha de ser el marc propici per desenvolupar mesures que permetin garantir que la reducció de la jornada sigui també efectiva en els diferents àmbits i realitats laborals. A banda dels sectors, cal avançar en la concertació a les empreses, democratitzant les decisions i les polítiques, i donant més protagonisme a l'RLPT en l'organització del treball a les empreses.
161. Cal un observatori de la gestió del temps per fer un seguiment de l'impacte social de la reducció de jornada en termes d'igualtat de gènere, sectors laborals, sectors d'oci, educatius, de producció, etc. Fer un pas endavant en la flexibilitat horària, o jornades compactades, ha de ser un compromís no només sindical, sinó també de totes les organitzacions patronals, i ha de prendre forma en la negociació col·lectiva i a les empreses. Com a punt de partida, cal una anàlisi dels convenis col·lectius i veure quins estableixen un horari flexible o quins preveuen la distribució irregular de la jornada de treball.

162. L'objectiu d'aconseguir executar íntegrament una millor adaptació de la jornada laboral entre les persones treballadores i l'empresa ha de facilitar un equilibri adequat entre les responsabilitats laborals i les familiars i la vida personal. El sindicat ha de seguir protegint la maternitat, la cura dels fills i filles i les persones dependents, i apostar per la plena integració de la dona i l'home a les empreses, garantint que la reducció de jornada laboral no comporti una pèrdua de poder adquisitiu, sinó una millora de les condicions de vida i de treball.

+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes



+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes



## Eix 3. MÉS DEMOCRÀCIA

# Respostes justes a la triple transició: una oportunitat

163. El model de capitalisme neoliberal ha donat, en la darrera dècada, clars signes d'insostenibilitat econòmica, social, política i mediambiental. Les conseqüències més importants són una crisi del contracte social sorgit de la Segona Guerra Mundial i, per tant, una erosió dels consensos que articulaven la convivència de les nostres societats i una crisi de la democràcia representativa i les seves estructures d'intermediació social (institucions, partits polítics, sindicats, mitjans de comunicació...).
164. A aquestes crisis, hi hem d'afegir les disrupcions provocades pel desenvolupament combinat de les tres grans transicions globals (digital, ecològica i demogràfica), que poden contribuir a accelerar i aprofundir els desequilibris i les desigualtats existents i el malestar social creixent entre amplis sectors de la població. Un dels impactes de la revolució tecnològica és l'asincronia o decalatge entre el camp en què es mou l'economia (global) i el terreny en què es mou la societat i la política (local). Això provoca un desequilibri de poders i certa impotència de les institucions i les estructures d'intermediació social.
165. L'emergència climàtica i els efectes de les transicions tenen efectes globals i s'han de resoldre alhora a tot arreu. Cal que ens adaptem als límits planetaris i afrontem els nous reptes d'acord amb el principi de responsabilitats compartides però diferenciades. No tots els països i no totes les persones consumim els mateixos recursos ni contaminem el mateix, ni tenim el mateix accés a les eines digitals. Cal transferir recursos econòmics i tecnològics a les societats del Sud global i garantir que l'accés a les seves matèries primeres i recursos es fa de manera justa i promovent el seu benestar.
166. Ens enfrontem també a una disrupció cultural caracteritzada per la combinació de l'individualisme extrem i el gregarisme social, moltes vegades basats en espais d'interacció social tan volàtils com els digitals i que, en definitiva, són la negació del paper tradicional dels espais públics i comuns. Assistim a un gran desplegament del pensament reaccionari mitjançant una forta inversió i impacte en els mitjans de comunicació tradicionals, però sobretot a través dels pseudomitjans, els influenciadors i les xarxes socials, amb la voluntat de crear una hegemonia cultural i un nou imaginari en el qual el que és col·lectiu és vist com una amenaça a la llibertat individual. Els mitjans de comunicació

estan abandonant definitivament la seva funció de control i participació ciutadana. Per això, a tall d'exemple, és important que CCOO apostem pel desenvolupament del dret d'accés a la informació en la futura llei audiovisual de Catalunya: hem de garantir tant la independència dels mitjans com la participació ciutadana activa per a la seva democratització.

167. El cas és que el resultat d'aquesta estratègia de ruptura cultural reaccionària està tenint els seus fruits. Ho podem veure al Parlament europeu, on l'extrema dreta ja ocupa una quarta part dels escons, igual com s'està instal·lant en la majoria de parlaments i en alguns governs. El món del treball, com a espai de socialització i amb capacitat de mobilització, concertació i diàleg social, s'erigeix en un espai de competència d'aquests discursos individualistes, gregaris i reaccionaris. El sindicalisme de classe i nacional, feminista i sociopolític és un baluard decisiu per als valors democràtics, de ciutadania i civilitzadors que es basa en la consciència social i la memòria democràtica i a garantir condicions de dignitat, d'igualtat d'oportunitats i de redistribució de la riquesa.
168. Tot plegat configura un engranatge de solidaritat, cohesió i seguretat que s'erigeix en alternativa a les propostes de seguretat basades en identitats excloents, en el binomi por-odi (que porta al classisme, a la xenofòbia, al racisme i al masclisme) i en controls policials i de fronteres. Per això la mobilització col·lectiva, el diàleg social i la recuperació de la memòria democràtica són estratègies oportunes per establir un marc d'acció sobre el qual construir propostes i un projecte de drets econòmics, polítics i socials evolucionats i en avenç continu. Sabent qui som i d'on venim per anar més lluny, hem de ser conscients que CCOO és un pilar

democràtic, motor d'equitat, d'inclusió i d'articulació social.

169. Els impactes sociolaborals de les diferents transicions no estan predeterminats i presenten riscos o oportunitats en funció de les estratègies i les orientacions dels diferents actors involucrats. Aquestes transicions poden potenciar el canvi cap a un model productiu més sostenible amb capacitat de generar ocupació digna i millores en el benestar social i el respecte i la recuperació mediambiental o poden aprofundir en velles desigualtats i generar-ne de noves. La participació i proposta sindical i la capacitat contractual de CCOO són una condició indispensable i una oportunitat per impulsar una transició integral, justa i inclusiva.
170. **Governança i cooperació sindical internacional**
171. La globalització —i encara més després de la pandèmia de la COVID-19 i els seus impactes en la cadena de valor, així com els d'alguns conflictes bèl·lics— ha evidenciat la situació d'interdependència o gairebé codependència de la classe treballadora mundial respecte del sistema econòmic i productiu capitalista mundial. El poder econòmic ha transnacionalitzat la seva activitat i ha desplegat un marc normatiu propi fonamentat en el dret corporatiu de la impunitat. Si bé és cert que a la Unió Europea s'ha aprovat la Directiva 2024/1760, sobre diligència deguda de les empreses en matèria de sostenibilitat, encara no hi ha normes de dret internacional públic capaces de regular l'activitat empresarial transfronterera i d'assegurar que no s'incorri en cap supòsit de vulneració dels drets humans. És essencial, per tant, desenvolupar mecanismes d'acció sindical internacionals per fer-hi front.



172. Pel que fa a CCOO, això implica enfortir el caràcter sociopolític del sindicalisme del sud d'Europa i de totes les ribes de la Mediterrània en el marc de la Confederació Europea de Sindicats (CES). A la vegada, cal fer més transversal la cooperació transformadora i la solidaritat obrera impulsades per la Fundació Pau i Solidaritat com a eix vertebrador i part de l'acció sindical del conjunt de l'organització. Aquest és un mecanisme que apodera les organitzacions sindicals en països amb més vulneració de drets humans i laborals i amb major incidència de la repressió o la violència antisindical. Sense organitzacions sindicals transformadores al sud global amb capacitat per fer front al nou model corporatiu no es pot impulsar un canvi de paradigma econòmic i social a través dels espais de diàleg social regionals i internacionals.
173. El sindicalisme internacionalista ha d'exigir un sistema de diligència deguda en empresa i en drets humans que respecti i promogui els dictàmens de l'OIT i que es fonamenti en un model de producció en què es reconegui la responsabilitat subsidiària i solidària al llarg de tota la cadena global de valor, i que reconegui la centralitat del moviment sindical. Cal incidir en un procés de contractació pública que vetlli pel compliment efectiu de les clàusules socials i mediambientals a través dels mecanismes de representació i acció sindical internacionals. Per això cal enfortir el rol dels comitès d'empresa europeus i també el rol d'agent social de la CES en tots els àmbits. Als espais de diàleg social europeus s'ha d'assegurar el blindatge dels drets fonamentals, transformant-los en drets accessibles i vigents per a la classe treballadora.
174. En un context internacional caracteritzat per una geopolítica canviant fruit dels conflictes existents, l'acció sindical internacional també ha de lluitar perquè el rol de la Unió Europea es basi en un model diplomàtic i pacifista i en un model de pau que passi primer per la pau social, i garanteixi el lliure exercici de les llibertats sindicals. Sense un model de relacions democràtiques als centres de treball no hi pot haver democràcia ni pau al món.
175. L'acció sindical internacional també ha de vetllar per un sistema d'ocupació basat en la igualtat efectiva que no suposi la vulneració del dret a migrar a través de l'exigència de marcs reguladors segurs. Això pot contribuir a revertir pràctiques de tràfic humà i de cadenes mundials de cura basades en la precarietat i el treball forçós, també a casa nostra. Un dels sectors precaritzats és el dels treballadors i treballadores transfronterers, pels drets dels quals CCOO hem de continuar reforçant els espais d'acció sindical i de concertació social regionals a Occitània i Catalunya a través del CSIR-Pirimed.
176. CCOO també hem d'enfortir l'espai d'acció anomenat dels *quatre motors europeus* davant un procés de transformació digital i industrial que requereix una estratègia sindical comuna i solidària per garantir que aquesta es produeixi sense vulnerar els drets laborals, sobretot tenint en compte que moltes persones que treballen en el sector industrial són migrants.
177. **Transició digital**
178. L'augment exponencial de la gestió d'informació de la tecnologia digital revoluciona l'economia i canvia les formes de produir, de consumir, de relacionar-nos i, en definitiva, de viure. El món digital és ambivalent i contradictori: té capacitat per multiplicar extraordinàriament la productivitat del treball i també pot reforçar

els mecanismes de control i vigilància, i amenaça amb desposseir de drets les persones treballadores, crear monopolis corporatius sense precedents i generar bretxes de desigualtat. El nou paradigma canvia els marcs social i econòmic redefinint les relacions laborals i els espais productius i difumina fronteres sectorials. Tot plegat planteja reformes necessàries en els àmbits jurídic i laboral i de la fiscalitat, per acotar l'actuació dels nous models empresarials i de negoci, protegint la funció social del treball. A banda, cal tenir present que la digitalització necessita infraestructures i centres de dades amb impactes en consums intensius d'energia i aigua.

179. Les empreses i les administracions públiques s'adapten a l'entorn digital i a l'ús de la intel·ligència artificial (IA) i la robòtica per automatitzar decisions o processos d'anàlisi de dades massives. Amb el reglament d'IA que ha entrat en vigor el 2024, Europa és la primera regió del món que avança el marc normatiu per establir cert control democràtic en l'ús de la IA. També som pioners en la directiva d'economia de plataformes en l'intent de frenar la desregulació i la precarització de noves organitzacions del treball. La seva transposició a la nostra normativa laboral ha de garantir la presumpció de laboralitat de tots els treballadors i treballadores. És un repte i una oportunitat d'acció sindical oferir-los un espai per a l'organització i la reivindicació col·lectiva.
180. El reglament d'IA prohibeix directament sistemes de manipulació de la conducta de persones o d'identificació biomètrica en temps real. Pels sistemes considerats d'alt risc, s'hauran de fer avaluacions abans de la seva comercialització i durant tot el seu temps de vida; alguns d'ells són els que impliquen serveis essencials, els

vinculats a l'ocupació i la gestió de persones treballadores i a processos democràtics. És prioritari que es desenvolupin autoritats públiques (com l'Agència Espanyola de Supervisió de la Intel·ligència Artificial) que vetllin pels drets de la ciutadania i vigilin les grans multinacionals que controlen les dades i la tecnologia d'IA.

181. Cal reforçar, des de la negociació col·lectiva i l'acció sindical, l'anticipació al canvi i la participació en totes les fases dels processos de digitalització a les empreses. Això vol dir fer ús del dret d'informació sobre els algorismes; garantir el principi de control humà en l'ús de la IA; garantir la seguretat i la salut, incloses la salut mental, la fatiga cognitiva, l'aïllament i la falta de suport social i el compliment de la desconexió digital; impulsar les polítiques d'igualtat d'oportunitats per evitar noves discriminacions i la generació de biaixos (sobretot de gènere), així com impulsar, en els plans de formació, l'orientació a les noves necessitats i requeriments de la transformació digital.
182. **Transició ecològica**
183. La resposta a l'emergència climàtica implica un canvi de model productiu per adaptar-nos als límits del planeta. L'impuls d'una transició ecològica pot generar una societat més justa i equitativa, mentre que la falta d'accions decidides per frenar l'escalfament global tindria efectes molt negatius, en termes econòmics i socials.
184. Cal reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle per evitar continuar incrementant la temperatura mitjana del planeta, que ja ha superat els 1,5 °C respecte de l'era preindustrial. Aquest escalfament global ens pot portar a situacions molt crítiques. La regió mediterrània és especialment sensible,

i ja ho estem patint amb afectacions en recursos essencials com l'aigua. Així, a banda de les mesures de mitigació de les emissions de CO<sub>2</sub>, cal posar en marxa polítiques d'adaptació, que són i tenen un impacte local, per preservar activitats i sectors que ja pateixen les conseqüències de l'escalfament global.

185. Els principals factors del canvi són la transició energètica i els principis de l'economia circular. Avui, l'estalvi, l'eficiència i les fonts renovables són ja eficaces econòmicament i tecnològica, i abandonar la producció lineal disminuirà significativament les necessitats de materials i recursos (aigua, energia...). Els canvis necessaris no ho seran només en la manera de produir els béns i els serveis, sinó també en la manera de distribuir-los, comercialitzar-los i consumir-los. Aquests canvis ja han començat i, tot i el retard preocupant que veiem a Catalunya, en algun moment s'acceleraran. El que cal és dirigir-los políticament i socialment per fer que l'ocupació resultant sigui de qualitat, i la societat, més igualitària i cohesionada.
186. Com a eix troncal i per a una veritable transició energètica, cal electrificar tots els àmbits: industrial, de transport i domèstic, amb l'objectiu d'impulsar la descarbonització i assolir una major racionalització i eficiència energètica. Aquest canvi de paradigma no serà possible si no capgirem l'actual sistema de producció i transport tant dependent de la combustió dels combustibles fòssils, i garantim també que la generació de l'energia elèctrica es faci a través de fonts renovables. Per als usos als quals l'electrificació no sigui viable, cal desenvolupar i utilitzar fonts d'energia amb el menys impacte ambiental possible: biocombustibles, hidrogen verd i mecanismes de captura de carboni.
187. És necessari desplegar les energies renovables a Catalunya. El tancament de les centrals nuclears a la dècada vinent poden deixar-nos en una situació de dependència energètica gens desitjable, ni com a factor de competitivitat i d'atracció d'activitat industrial ni com pel que representa d'incompliment de la responsabilitat comuna de generar l'energia que es consumeix. L'impacte de les instal·lacions eòliques i fotovoltaïques és molt menor que el dels combustibles fòssils; no ens cal més del 2,5 % del territori per assolir els objectius assenyalats en la Prospectiva Energètica de Catalunya 2050, que té un gran consens. Cal trobar mecanismes de retribució social i territorial justos per evitar que es reproduïxi un model oligopòlic de la generació elèctrica que, amb les renovables, podem superar. També amb les instal·lacions d'autoconsum i, especialment, amb comunitats ciutadanes d'energia, que han de contribuir a una major democratització i autogestió.
188. Cal enfortir el Pacte nacional per a la indústria (PNI). Ara que finalitza la vigència del PNI 2022-2025, és necessari planificar el pròxim període de polítiques industrials a Catalunya amb un nou impuls de lideratge públic, tot regulant les necessitats d'energia, d'economia circular i de polígons adequats a la indústria del futur. Cal continuar impulsant la reindustrialització i la recuperació en pes al PIB, amb més recursos per la promoció de cadenes de valor essencials i estratègiques, garantir l'equilibri territorial, la innovació i l'R+D+I, donant resposta a les necessitats socials i de sostenibilitat mediambiental, i aconseguir que sigui generadora d'ocupació de qualitat. Seguim apostant per consensos amplis a través de la taula del PNI amb participació de centres de recerca, col·legis professionals i grups parlamentaris i amb

una governança contínua dels agents socials amb el Govern.

189. L'electrificació ha de descarbonitzar el transport i l'activitat logística. Tanmateix, cal que la mobilitat quotidiana sigui segura, còmoda i assequible amb serveis de transport públic que cal incrementar i millorar. El dret a la mobilitat no pot dependre de l'accés a l'ús del vehicle privat. Alhora, el sector del transport i la distribució ha de ser més integrat i reduir el seu impacte a l'espai urbà. Per això és clau la intermodalitat i cal augmentar el pes del ferrocarril tant en el transport de mercaderies com de persones. Els canvis necessaris han d'anar acompanyats de la millora de la qualitat de l'ocupació.
190. Cal assegurar la sostenibilitat social i ambiental de l'activitat turística. El sector turístic és cabdal en l'ocupació i l'activitat econòmica a Catalunya, però el model actual ha arribat a un punt al qual les seves externalitats negatives generen expressions de rebuig entre una part de la ciutadania. En la línia que orienta el Compromís Nacional per un Turisme Responsable, signat l'any 2023, CCOO considerem necessari un pacte nacional pel turisme en què, de manera semblant a com es fa al PNI, s'acordin de manera tripartida les mesures per a la transformació del sector: cal fer-lo més resilient i millorar les seves condicions de treball, que són condició necessària per a la seva sostenibilitat.
191. Hem d'adaptar el sector agroramader a l'emergència climàtica i promoure el consum local i la sobirania alimentària. Els efectes de l'emergència climàtica es manifesten, en primer lloc, en el sector agroramader, com hem vist amb la sequera, i també afecten la indústria agroalimentària. Podem preveure canvis en les pautes de consum i en el cost dels fertilitzants sintètics o del transport. Cal abordar els reptes futurs sabent que cal reduir els impactes mediambientals, garantir un mercat amb preus justos i dignificar el treball en el sector.
192. Fer front a la crisi ecològica i la descarbonització de l'economia també demana unes ciutats en transició. És a dir, cal una transformació de l'espai físic urbà que desincentivi el trànsit rodat privat tot augmentant l'oferta de transport públic i l'espai dedicat a la convivència social. Cal renaturalitzar l'espai construït, activar les funcions ecosistèmiques i integrar la biodiversitat en el disseny urbà. Són necessàries ciutats que combinin harmònicament habitatge, espais productius i equipaments socials de proximitat amb espais públics climàtics. Volem ciutats amb una major densitat i riquesa d'usos, més sostenibles i resilients.
193. **Transició demogràfica**
194. La transició demogràfica a Catalunya, com a moltes zones del món, és un procés que ha transformat la dinàmica poblacional al llarg del temps, a conseqüència de la baixa natalitat, l'augment de la longevitat i els fluxos migratoris. Així, les projeccions demogràfiques per Catalunya mostren una tendència clara d'envelliment: la població de 65 anys i més continuarà creixent, i representarà una proporció cada cop més gran fins a l'any 2040.
195. Aquest procés d'envelliment de la població catalana no és dolent. La millora del mercat de treball ha transmès més robustesa al nostre sistema de pensions, però, així i tot, afronta reptes importants a l'hora de millorar la cobertura i la qualitat de les prestacions en el futur immediat. La reforma de les pensions ha tingut una influència

molt positiva amb mecanismes com el d'equitat intergeneracional, que s'han d'acompanyar de polítiques de millora de la qualitat de l'ocupació, d'emancipació de les persones joves i de reforç de la cohesió entre generacions.

196. En tot cas, l'envelliment poblacional planteja reptes complexos que afecten aspectes socioeconòmics. I que s'afegeixen a les desigualtats territorials existents entre zones urbanes i rurals pel que fa a serveis i recursos bàsics, com els equipaments sanitaris, socials i d'atenció i suport a la dependència de la gent gran. Abordar aquests reptes requereix una planificació estratègica, una adaptació de les polítiques públiques i una col·laboració estreta entre governs, institucions, empreses, agents socials i societat civil. És clau garantir les necessitats del conjunt de la ciutadania i, en concret, de la infància, la gent gran i els grups més vulnerables perquè puguin viure amb dignitat, salut i benestar.
197. Aquesta conjuntura requereix enfortir i adequar els sistemes de protecció social com a pilar fonamental de l'estat del benestar, destinant-hi més recursos i gestionant-los amb rigor i eficàcia. En conseqüència, és important plantejar una reforma fiscal justa i eficient, amb l'objectiu d'aconseguir el finançament necessari.
198. L'envelliment de la població també té un impacte profund en les relacions intergeneracionals. A Catalunya, aquests canvis plantegen reptes i oportunitats en com les generacions interactuen, es donen suport mutu i contribueixen a la societat. Per això, és important fomentar les relacions intergeneracionals positives que impliqui polítiques públiques, programes comunitaris, educació i suport a les famílies. I això val també en l'àmbit intern de la
- nostra organització. Promoure la cohesió intergeneracional contribueix a construir una societat més solidària i cohesionada.
199. Fomentar la cooperació i l'entesa entre generacions ha d'ajudar a combatre l'edatisme, una forma de discriminació social per qüestió d'edat que afecta especialment la gent gran, però també els infants, i que està relacionada amb la manera que tenim d'entendre la vellesa o la infància, amb les nostres relacions intergeneracionals i com perpetuem estereotips o idees preconcebudes sobre les persones grans i la canalla, limitant, la comprensió a la diversitat i l'heterogeneïtat de la vellesa o la infància. Per això, necessitem un enfocament heterogeni que involucri canvis en l'educació i en les polítiques públiques (sanitat, urbanisme, ocupació...) que promogui una legislació que prohibeix la discriminació per edat, així com un llenguatge i una representació positiva de les persones grans i la infància als mitjans de comunicació.
200. La crisi sanitària provocada per la COVID-19 que va paraitzar el país el 2020 va visibilitzar les debilitats i les mancances estructurals del nostre model de cures, com ara la fragilitat dels serveis d'atenció residencial, el dèficit en l'atenció domiciliària i comunitària, el sistema de salut sobrecarregat, les desigualtats socials i econòmiques d'accés a les cures o la desatenció a la salut mental, entre d'altres. Aquest model de cures estava ja qüestionat des de molt abans de la pandèmia davant l'evidència demogràfica d'una societat cada vegada més envellida i la necessitat de respondre a una creixent demanda assistencial sanitària i social, especialment, en la cura de les persones grans i altres grups vulnerables, amb dependència o diversitat funcional.

201. És essencial, per tant, desenvolupar una nova estratègia de cures, que ha de ser clau en un nou contracte social en què aquestes siguin fonament de salut democràtica i un dret de ciutadania. L'estratègia de cures ha de ser majoritàriament pública i comunitària, inclusiva, accessible, preventiva, sostenible i adaptada a les necessitats individuals de les persones. Ha de posar fi a la desigualtat de gènere en el repartiment de les cures i reconèixer i donar suport a la diversitat de famílies, amb la corresponsabilitat de les administracions públiques.
202. El trànsit cap a aquest nou model de cures necessita determinació política i legislativa. Cal prioritzar el sector públic sobre el privat, amb mesures i polítiques dissenyades per enfortir i expandir els serveis públics i l'assistència social, garantint l'accés universal, equitatiu i de qualitat a la salut i les cures. Requereix fer canvis estructurals i d'organització necessaris perquè sigui possible un model assistencial integrat sanitari i social centrat en la persona; amb un control públic i transparent, amb rendició de comptes de la gestió i inspeccions regulars, i amb participació real dels consells a les residències. Així mateix, vol una aposta clara per l'estabilitat de les plantilles i el reconeixement social i professional de les persones treballadores que tenen cura de la població, i equiparar les dotacions professionals als estàndards europeus i millorant les seves condicions laborals. En definitiva, un model centrat en les persones i una dignificació dels professionals.
203. **Afavorir l'emancipació juvenil**
204. La joventut és una categoria social construïda i dotada de significat en cada moment històric i per cada societat. Avui, aquesta etapa està dilatada en el temps perquè proporciona un argument per justificar i menysvalorar les greus problemàtiques que afecten una part creixent de la societat. La gent jove acumula treballs precaris, percep salaris baixos i té dificultats per accedir a l'habitatge precisament perquè és jove i, per tant, aquesta precarietat no és una qüestió conjuntural, sinó generacional.
205. La taxa d'emancipació juvenil a Catalunya, entesa com el percentatge de joves entre 16 i 29 anys que viuen fora del domicili d'origen, va ser del 17 % l'any 2021. La taxa s'ha anat reduint des del 2008, coincidint inicialment amb la crisi econòmica i l'increment de les taxes d'atur, però ha continuat a la baixa malgrat recuperar-se les dades d'ocupació juvenil. Això ens confirma que tenir una feina a Catalunya no és condició suficient per emancipar-se.
206. Però no només les pitjors condicions laborals dels joves (major parcialitat i temporalitat i salaris més baixos) són la causa d'aquesta dificultat per emancipar-se. Està molt condicionada pels elevats preus del lloguer i la falta de polítiques públiques d'habitatge. Els dèficits d'inversió i polítiques públiques en educació o protecció social de la infància també incideixen directament en el grau d'emancipació de la gent jove.
207. Cal combatre les formes de precarietat que pateix especialment la gent jove, com la contractació a temps parcial involuntària o la realitat dels falsos becariis i becàries i dels falsos autònoms. Reclamem dotar de més recursos la Inspecció de Treball per perseguir de manera efectiva aquest tipus de frau en la contractació. Cal millorar el poder adquisitiu dels salaris del jovent mitjançant l'increment dels sous.
208. És necessari elaborar un pacte per a l'ocupació juvenil que faciliti una inserció

de qualitat amb una FP dual que sigui una opció formativa que faciliti una passarel·la de qualitat al món laboral. El SOC ha de dissenyar noves formes de foment de l'ocupació més enllà de les subvencions a la contractació. També calen polítiques actives de formació i ocupació amb perspectiva de gènere, orientades prioritàriament a la contractació de dones joves en sectors de futur, emergents i salarialment competitius.

209. És imprescindible ampliar el parc públic de lloguer per acostar-nos a la mitjana europea. Cal intervenir en el mercat regulant els preus i controlant les condicions que s'imposen per accedir-hi. És necessari augmentar els recursos per a les ajudes al lloguer a les persones de menys de 35 anys. Així mateix, cal canviar els estàndards de vulnerabilitat per incloure les persones joves i, finalment, cal garantir l'accés universal als subministraments bàsics com l'aigua, el gas i l'electricitat.

210. Cal un pla de xoc contra l'abandonament escolar especialment en les transicions educatives i una millora dels recursos del sistema d'orientació i qualificació professionals, especialment pel que fa al desplegament de la xarxa de centres integrats, l'orientació professional i l'acompanyament de l'FP dual. Cal seguir reforçant l'estratègia catalana de la formació i la qualificació professional, dotar de més recursos la formació professional perquè cap jove és quedi sense una plaça pública, així com enfortir l'aposta política per les escoles d'adults i els programes de segones oportunitats. Cal una rebaixa i l'equiparació de preus públics dels graus universitaris per avançar cap a un model d'universitat pública i gratuïta.

211. Cal impulsar espais de trobada per a entitats juvenils socials, culturals, cíviques

i polítiques per motivar la participació del jovent als seus barris, ciutats i pobles, tot afavorint l'accés a la cultura popular. És important promoure l'associacionisme juvenil als espais institucionals, amb ajuts econòmics a les entitats i per a la difusió dels seus actes. El sindicat, a través d'Acció Jove, ha de teixir aliances amb les entitats juvenils amb qui comparteix valors i projectes per reclamar el dret a l'emancipació com un dret efectiu.

212. **Una resposta social per a la immigració**

213. Catalunya ha experimentat durant el primer quart d'aquest segle XXI un creixement demogràfic important en passar de 6,26 milions d'habitants l'any 2000 a superar els 8 milions el 2024. Aquest increment de més d'1 milió i mig de persones es produeix, en gran part, entre els anys 2000 i 2008, coincidint amb un moment de cicle expansiu de l'economia i amb un creixement exponencial de la població d'origen estranger al nostre país, que passa de representar el 4 % de la població el 2000 fins a quintuplicar el percentatge en tan sols una dècada. La crisi econòmica del 2008 frena l'arribada de persones estrangeres fins al 2015, quan amb la recuperació del creixement econòmic hi ha un nou creixement de la immigració que només es veu interromput, momentàniament, els anys 2020 i 2021 per efecte de la pandèmia de la COVID-19. En l'actualitat, la població catalana d'origen estranger ja representa el 21,2 % del total de la ciutadania del nostre país.

214. El perfil d'aquesta població ha evolucionat des de la seva arribada a inicis dels anys 2000 i fins ara. S'ha equilibrat en gènere amb l'arribada de dones immigrants, majoritàriament d'Amèrica Llatina, ha incrementat l'edat de les persones arribades (són menys joves) i ha millorat

substancialment el seu nivell formatiu, que ja s'acosta molt al perfil formatiu de la població autòctona. Capítol a part és la situació legal d'aquestes persones pel que implica d'accés als drets i a la plena integració. Malgrat que un 30 % de les persones d'origen estranger a Catalunya tenen la nacionalitat espanyola, una de cada quatre de les que tenen origen extracomunitari es troben actualment en situació irregular.

215. Aquest important nombre de persones en situació d'irregularitat posa de manifest la inexistència a l'Estat espanyol de mecanismes d'accés des dels països d'origen, i la ineficàcia dels mecanismes previstos en la normativa d'estrangeria vigent per accedir a la regularitat administrativa, a les persones que ja es troben al nostre país. A això s'hi suma la ineficàcia de les administracions implicades en la gestió dels diferents procediments d'estrangeria, tant els vinculats als processos de regularització administrativa com als de modificació i renovació de les autoritzacions de residència i treball. Totes aquestes dificultats provoquen greus situacions d'inseguretat jurídica i aboquen les persones estrangeres a la precarietat i a l'explotació laboral.
216. El motiu principal del fet migratori és la inserció al mercat de treball: actualment la població catalana d'origen estranger ja representa el 26 % de la població assalariada del nostre país, però ho fa amb variacions importants respecte de la població autòctona. Aquests nous altres catalans i catalanes s'insereixen al nostre mercat de treball en les ocupacions menys qualificades, amb salaris baixos o molt baixos, en empreses generalment petites de menys de 10 treballadors i preferentment en el sector privat, però també en activitats de l'economia submergida. La seva trajectòria laboral està caracteritzada per l'eventualitat, l'atur i la irregularitat d'ingressos. Així doncs, malgrat l'evolució del perfil d'aquest tipus d'immigració (sobretot pel que fa al nivell de formació) i l'assentament de bona part dels contingents arribats a inicis de segle, persisteixen bretxes respecte de la població autòctona, entre les quals destaquen la salarial, la de l'atur i la de la sobrequalificació. Ens trobem encara lluny de poder parlar d'una veritable integració d'aquest col·lectiu, per altra banda molt plural i divers, dins de la nostra societat.
217. CCOO no pot restar impassible davant d'aquesta situació i ha d'actuar activament per evitar la segmentació de la classe treballadora i dels seus drets en funció de l'origen de les persones. El sindicat ha d'assumir com una de les seves prioritats lluitar contra la irregularitat administrativa de les persones estrangeres i la vulnerabilitat i l'explotació laboral que comporta. En aquesta lluita contra la irregularitat, també hi té un paper central la modificació del marc legal d'estrangeria, que condiciona enormement la vida de les persones estrangeres, promou la seva explotació laboral i precaritzava les seves vides i les fa més vulnerables.
218. Hem de potenciar l'organització sindical dels treballadors i treballadores d'origen estranger a través de la seva participació en els òrgans de representació a l'empresa i la seva afiliació. Volem potenciar la figura de la persona delegada d'igualtat a les empreses per garantir la implementació de les polítiques de gestió de la diversitat i de prevenció del racisme i la xenofòbia.
219. En el marc del diàleg social, hem d'incidir en tots els àmbits en què es discuteixi la política migratòria, especialment pel que fa al marc legal, les polítiques d'acollida i la lluita contra



l'explotació laboral i la discriminació per raó de la diversitat d'origen. La formació és cabdal: les mancances en la regularització, l'homologació de titulacions, l'acompanyament en l'adaptació sociocultural i en el coneixement dels drets laborals afecten una força laboral que és necessària i enriqueix el nostre teixit social i productiu. L'assessorament i l'acompanyament d'aquests treballadors i treballadores per tal de garantir el respecte al seu dret a una inserció sociolaboral de qualitat reclama polítiques públiques que el sindicat ha de defensar de manera transversal en la negociació col·lectiva i el diàleg social. A més, CCOO hem d'empoderar els treballadors i treballadores d'origen estranger amb relació als seus drets laborals i al funcionament de la nostra organització, i, al mateix temps, formar l'actiu intern del sindicat sobre el marc legal d'estrangeria i els drets laborals i sindicals de les persones estrangeres.

## 220. Reivindiquem una transició justa

221. El sindicalisme confederal internacional ha desenvolupat el concepte de transició justa com la manera d'abordar els canvis que defineixen l'època actual. El concepte, nascut en resposta al necessari abandonament d'activitats intensives en l'emissió de gasos d'efecte hivernacle i territorialment concentrades, ha evolucionat fins a ser una guia de la transformació de tots els sectors productius arreu. És un concepte o mirada, per tant, que podem estendre de la transició ecològica a les anomenades *transicions digital i demogràfica*.
222. Anunciar una transició demana saber quin és l'objectiu final. Per a CCOO, la Catalunya de futur que imaginem aprofita la triple transició (ecològica, digital i demogràfica) per generar una societat més cohesionada, igualitària

i amb millor ocupació. Reivindiquem una transició justa com la resposta per assegurar els drets de les persones treballadores i la justícia social en els processos de transició cap a un nou model productiu sostenible. La transició afectarà llocs de treball de sectors organitzats sindicalment i caldrà impulsar espais d'intervenció sectorial i territorial on exigir que s'adoptin mesures de foment de noves activitats i reindustrialització, de compensació, incloent-hi plans socials i de formació que garanteixin que el cost de la transició no recaigui en els treballadors i treballadores.

223. Una agenda de transició justa respon a la necessitat d'anticipació per aprofitar les oportunitats i minimitzar les pèrdues, amb polítiques formatives, de protecció social, sectorials i de reequilibri territorial, d'infraestructures, de canvis normatius i de finançament adequades que han de ser coherents i simultànies d'acord amb una visió completa de les diferents transicions. Per això calen espais on el sindicalisme confederal intervingui d'acord amb la nostra visió general, revertint la tendència de moltes administracions a fragmentar els debats i les formes de participació.
224. Aquestes polítiques han de comptar amb el consens més ampli possible, per garantir objectius robustos i mantinguts en el temps que donin previsibilitat a les administracions públiques, empreses i persones a l'hora de prendre les seves decisions estratègiques i financeres, de la mateixa manera que calen mecanismes públics de control suficients i eficaços per garantir l'ús adequat i transparent dels recursos públics destinats a facilitar la transició productiva i social.
225. La classe treballadora no ha de ser observadora passiva de la transició cap

a economies i societats ambientalment sostenibles. A través de l'organització sindical cal aconseguir espais de diàleg social en els quals la centralitat del treball es tingui en compte a l'hora de desenvolupar les polítiques climàtiques i també d'implementació digital. El sindicat ha de fer un seguiment i una anàlisi dinàmica dels canvis sectorials i subsectorials que es produeixen en cada moment. Haurem de dedicar recursos a observar els canvis sectorials.



226. La transformació requereix un pacte social entre els territoris, els agents econòmics i socials i la ciutadania perquè la generació èdica i fotovoltaica i altres inversions de l'economia verda, lluny de crear conflicte, han de vertebrar i reequilibrar el país i retornar valor productiu i ocupació a la Catalunya despoblada.
227. Calen plans de transició d'empresa i de sectors. Les transicions digital i ecològica, amb impactes considerables no només en l'ocupació, sinó també en les característiques del treball, ens exigeixen la defensa dels drets reconeguts i també la conquesta de nous drets. Cal reformar les causes de l'acomiadament objectiu per mesures tecnològiques i l'establiment de nous drets laborals de protecció reforçada per a les persones, i de participació sindical en processos de transicions digitals i tecnològiques.
228. Els sectors dels serveis i les cures a les persones han de ser vistos com un vector de salut social i democràtica fonamental. Seran un dels principals jaciments d'ocupació; la seva centralitat és un element clau de la transició justa i la millora de la qualificació i la qualitat de l'ocupació, que, en aquests sectors, ha de ser un focus d'atenció sindical.
229. Aquesta Catalunya, justa amb la seva gent, amb la gent gran i les persones migrants i amb tots els sectors i territoris, tan sols serà possible si el jovent pot desenvolupar les seves opcions vitals emancipant-se tan aviat com vulgui, resolent l'accés a l'habitatge i a un lloc de treball digne, tenint presents les seves necessitats en tots els serveis de ciutadania i liderant les transicions.



## Eix 4. MÉS SINDICAT

# Una organització confederal més forta, que integra, vertebrada i cohesionada

240. El projecte de sindicat de classe i nacional de CCOO de Catalunya ha tingut sempre en el seu marcat caràcter confederal una de les seves més valuoses característiques i aportacions al moviment obrer. La voluntat de millorar i adaptar permanentment la dimensió organitzativa és consubstancial al nostre projecte sindical. Els canvis tecnològics, ecològics i demogràfics estan transformant la nostra manera de viure, treballar, participar i consumir. Si, a això, hi afegim l'extrema complexitat que té avui el clàssic conflicte capital-treball, és evident que tot plegat ens obliga a fer un rigorós exercici d'anàlisi per adaptar la nostra manera de fer sindicalisme i la nostra organització a aquest context de canvis accelerats. La gestió del canvi és, alhora, un gran repte i una gran oportunitat.
241. El nostre model organitzatiu ha de ser adaptatiu, cooperatiu i flexible. Les nostres referències continuen sent l'empresa i la societat. Hem de seguir reforçant la presència als centres de treball, dotant les estructures dels recursos suficients i necessaris per al desenvolupament de l'activitat quotidiana. L'assignació de recursos, però, ha de prioritzar la proximitat al conflicte i la seva implementació coordinada amb totes les estructures implicades. Hem de desenvolupar plans de treball concrets amb objectius de creixement afiliatiu, de representació i d'extensió sindical a l'empresa i en aquells espais multisectorials i interfederatius on conviuen persones treballadores de diferents sectors i empreses.
242. Hem d'incorporar definitivament la cultura de les dades a la nostra política organitzativa i comunicativa. Aquest és un dels grans reptes de futur. Les dades ens ajuden a prendre decisions informades i, en conseqüència, hem de desenvolupar amb eficiència eines digitals que siguin un avantatge en la nostra pràctica sindical. Ho hem de fer des del convenciment que calen controls i contrapesos democràtics i que la intel·ligència artificial (IA) i l'anomenat *big data* han d'estar al servei de la gent, de les organitzacions socials i dels poders públics democràticament escollits.

243. Hem d'organitzar digitalment allò que també organitzem a l'empresa. Així mateix, hem de continuar avançant en el desenvolupament confederal tant de les eines comunicatives com de la tasca de les diferents organitzacions, a través de la Comissió de Comunicació Integral. Hem de garantir tant la rendició de comptes cap a l'afiliació com la divulgació de la nostra activitat, de les nostres propostes sociopolítiques i dels valors que representa CCOO. Hem de continuar desenvolupant productes propis, com el programa sindical de TV3, la revista digital, la *Lluita Obrera* i altres publicacions, així com continguts diversos al web i a les diferents xarxes socials aprofitant les noves tecnologies disponibles i la gestió de dades, tot aprofitant experiències i pràctiques positives. I ho hem de fer amb un llenguatge comunicatiu, expressiu i gràfic d'avantguarda, que sigui referent, divulgatiu i representatiu d'allò que som i volem projectar.
244. Hem de dinamitzar els espais interns per fomentar el debat i la reflexió dins de l'organització. Hem de construir uns òrgans de direcció que siguin representatius i operatius per executar les decisions acordades, i que fomentin processos de deliberació necessaris per enriquir el nostre projecte confederal i sociopolític. En paral·lel, hem de seguir insistint en la idea que som una organització de persones treballadores que ajuda que les persones treballadores s'organitzin, i això significa que ens hem d'assemblar a la classe diversa que representem. També significa emfatitzar la importància de la formació permanent de l'actiu sindical en les seves diverses fórmules de dedicació.
245. CCOO hem de reforçar el compromís amb la igualtat i dotar de sentit i pràctica quotidiana la nostra concepció de sindicat feminista. Hem de seguir reivindicant el feminisme com a valor propi des de la implicació del conjunt de l'organització, reforçant la presència explícita de més homes sindicalistes en aquesta lluita, i avançar en l'empoderament de les dones, la igualtat real, la corresponsabilitat i l'erradicació de bretxes. Hem de mantenir el compromís i reforçar el Comitè de Dones com a espai consultiu i de reflexió transversal, per fomentar la participació de les dones i la seva visibilitat i propostes, així com construir una agenda feminista compartida.
246. Som conscients que hem de millorar els lligams amb la joventut treballadora. Aquesta ha de ser una prioritat i, en conseqüència, hem de ser un espai obert de reivindicació de drets per a una vida digna i per a l'erradicació de precarietats i salaris baixos. També hem de reforçar i ajustar un projecte renovat d'Acció Jove, i comprometre'ns-hi activament.
247. També és el moment d'apostar per millorar el nostre compromís amb les persones jubilades. Apostem per reforçar la nostra federació de pensionistes com a espai de lluita per a un sistema de pensions públic, universal i suficient. Un espai sobre la base de construir drets i dignitat per lluitar contra les desigualtats, fomentar espais més flexibles de participació, assessorament ajustat a necessitats i expectatives pròpies, i una política de serveis adreçada a una societat que cada cop envelleix més, augmenta la seva esperança de vida i és exigent en les seves demandes.
248. CCOO de Catalunya ens definim, en els nostres Estatuts, com a sindicat per a la sostenibilitat ambiental i social i reconeixem el dret a la biosfera. Ens comprometem amb una transició justa i també amb la reducció

de les emissions de gasos d'efecte hivernacle i l'impacte ecològic de l'activitat sindical i del funcionament de les nostres seus.

249. Els documents teòrics i els plantejaments aprovats han de passar a una fase d'execució més proactiva i col·laborativa, que ens condueixi a una nova etapa per consolidar estructures compartides, gestió col·lectiva i més presència d'eines digitals. Tot plegat ens ha de permetre millorar la nostra capacitat i estendre la nostra acció i densitat sindicals al nombre més gran d'empreses i de centres de treball.
250. Hem de seguir adoptant una política de recursos i finances que tingui en la gestió de les quotes i l'afiliació la màxima expressió d'autonomia i independència sindical. Hem de seguir mantenint a mínims la dependència externa de recursos econòmics aliens a la nostra organització. I hem de continuar adoptant mesures de reequilibri estructural, especialment quan fan referència a polítiques de recursos humans i dedicacions sindicals. La transparència, la rendició de comptes i l'austeritat han de ser els nostres principis rectoros no només en matèria financera.
251. Les polítiques organitzatives han d'aprofundir en la mobilitat de quadres. És a dir, cal sortir dels enquadraments rígids i apostar per dotar de recursos personals allà on l'organització els necessiti. En paral·lel, cal apostar per la planificació formativa adreçada a l'actiu sindical com a manera de millorar la nostra pràctica i negociació col·lectiva a l'empresa i de foment de l'autonomia i adquisició de competències personals. Cal dimensionar i seguir invertint en l'Escola de Formació Sindical (Efosi) amb perspectiva integral, tot reforçant els valors de la confederalitat, la democràcia, la llibertat, la solidaritat i la igualtat.
252. També cal seguir reforçant el projecte d'atenció integral a les persones, que configura un itinerari on s'interrelaciona l'acollida, la xarxa d'atenció telefònica, l'assessorament sindical i els serveis jurídics per a totes les persones que s'apropen al sindicat.
253. **Avançar-nos al repte tecnològic i digital**
254. La transformació digital ha donat resposta a les necessitats internes del sindicat i a les exigències externes i ens ha permès avançar en l'atenció individual de les persones així com en el desenvolupament organitzatiu. En els últims anys hem avançat significativament perquè hem entès que la interacció de la digitalització, la gestió de les dades i la informació estructurada són cabdals per a la millora de les persones que tenen relació amb el sindicat i, alhora, per reforçar l'organització de drets col·lectius.
255. La combinació d'elements com la complexitat del moment i dels reptes tecnològics i digitals, la magnitud dels canvis i la velocitat de transformació necessiten trobar un equilibri per donar seguretat, coherència i solvència als objectius de l'organització. Després d'haver posat en marxa la transformació digital en el marc d'una adequada gestió del canvi, per tal de no deixar ningú enrere, la seva inevitabilitat ha esdevingut totalment evident.
256. La digitalització de les eines de gestió, l'automatització dels procediments, la introducció de la IA, la construcció de l'arquitectura de la gestió documental, el desenvolupament de diferents aplicacions i la millora dels instruments de rendició de comptes i transparència s'han de consolidar i convertir en la nova manera de fer les coses. L'experiència de la segmentació de dades de

la campanya del 23-J del 2024 per traduir-les en propostes d'acció sindical ens marca el camí. Qualsevol nova iniciativa ha d'estar alineada amb els mitjans i mètodes que la transformació digital ha posat al nostre abast i ha de comptar amb els recursos necessaris.

257. La quantitat de dades de què disposa l'organització i les eines d'anàlisi i l'explotació d'aquestes dades han de ser la base d'un coneixement que ens ha de permetre assolir objectius amb un grau superior d'èxit. Per poder tenir aquesta capacitat d'anàlisi i d'explotació de dades és imprescindible que es faci un procés de millora del seu tractament i qualitat, que requereix el consens i la complicitat de totes les organitzacions i àmbits responsables de la seva gestió. L'eficiència guanyada gràcies als nous instruments i l'experiència acumulada han de servir per fer un salt qualitatiu a l'hora d'afinar estratègies de l'acció sindical. Això ens ha de permetre poder dedicar una part important dels nostres esforços a nous reptes i a nous objectius sindicals.

258. La interacció social per la via de les xarxes i la missatgeria instantània formen part del nostre dia a dia. Cal, doncs, que a la nostra estratègia organitzativa i comunicativa hi afegim definitivament l'espai digital, que no ve a substituir les eines tradicionals, sinó a completar-les. Aquesta estratègia ha de tenir com a pilar la cultura de les dades. Per fer-la viable, cal continuïtat en les accions i les eines confederals comunicatives: la creació de continguts, la disposició de recursos comuns i transversals, i l'acció coordinada i confederada serà la manera de poder garantir l'èxit d'aquest gran repte.

## 259. Millorar la densitat sindical a les empreses i el teixit productiu

260. Entenem la densitat sindical com la mesura de la capacitat real de la gent treballadora d'obtenir una regulació acordada de les nostres condicions laborals assolida mitjançant una representació col·lectiva legitimada per la nostra participació, impulsada i garantida per l'organització efectiva al centre de treball, l'empresa i la societat, i a través de la negociació col·lectiva i la concertació social.

261. L'augment de la densitat sindical és el cor de la nostra activitat i exigeix, abans que res, estendre la representativitat electoral, l'afiliació i la constitució de seccions sindicals allà on encara no som prou presents i regenerar-los o ampliar-los allà on ja som. Cal reforçar les estratègies d'extensió sindical mitjançant la Comissió de Governança Compartida, amb més competències respecte de l'assignació i l'avaluació dels recursos. Hem d'ampliar les seves funcions per millorar els processos de sindicació, les representacions unitàries i l'impuls afiliatiu. Així mateix, cal una estratègia confederal de reforç i millora qualitativa de la vida organitzativa i l'acció de les nostres seccions sindicals, impulsant-ne la constitució, el treball planificat, l'impuls afiliatiu, la participació de l'afiliació i la rendició de comptes, fent un èmfasi especial en la renovació generacional.

## 262. Reforçar l'organització amb estructures sindicals millors i més eficients

263. Les federacions i les unions territorials han de ser espais que fomentin l'organització de les persones treballadores. Necessitem federacions nacionals sòlides per promoure una acció sindical arrelada i una negociació col·lectiva extensa, àmplia i útil. Aquestes estructures organitzatives han de ser molt a prop del centre de treball i, per tant, el seu objectiu prioritari ha de ser ampliar

drets, representativitat i densitat sindical de manera cooperativa.

264. Així mateix, les unions han de reforçar el caràcter sociopolític del sindicat davant de l'ofensiva que estem patint per part de la dreta i l'extrema dreta. Han de donar a conèixer a les persones treballadores els valors que ens són propis: solidaritat, igualtat, compromís, justícia social i defensa del bé comú. Hem de guanyar la batalla cultural, econòmica, social i sindical perquè ens hi juguem l'estat del benestar i la mateixa democràcia.
265. Federacions i unions han de ser espais privilegiats per a la participació de les persones afiliades. Consells, comitès, executives i espais deliberatius, com plens o assemblees, s'han de convocar amb prou freqüència per debatre i recollir l'opinió de tothom i, així, construir els consensos necessaris. A tots els espais orgànics volem garantir les exigències estatutàries en matèria d'igualtat de gènere i apostar per una més exigent participació de joves.
266. Una altra característica d'aquest nivell organitzatiu ha de ser l'elaboració de plans de treball amb objectius i indicadors mesurables, realistes i consensuats. Aquesta manera de treballar ha de ser un senyal d'identitat a totes les organitzacions. També cal assegurar una avaluació i una rendició de comptes de les direccions sindicals.
267. En aquests plans de treball s'ha de prioritzar el creixement afiliatiu i de representació. Hem de tenir clar que molts treballadors i treballadores no coneixen CCOO i no tenen RLPT al seu centre de treball. Per canviar aquesta realitat, tota l'organització ha de saber que aquesta és la feina més important d'aquest mandat, i que caldrà invertir-hi recursos econòmics i personals.
268. Cal una coordinació entre les federacions i les unions que sigui efectiva, constant, flexible, horitzontal i que permeti un seguiment dels equips i de l'acció sindical. Només així aconseguirem millores quantitatives i qualitatives en la nostra tasca com a sindicat.
269. Una altra prioritat ha de ser la promoció d'aliances amb organitzacions properes o afins. Aquesta mena de treball ens dona credibilitat davant de l'afiliació i de la societat, i els objectius comuns reforcen el nostre caràcter sociopolític. La unitat d'acció sempre ha estat un senyal d'identitat de CCOO.
270. A l'11è Congrés es va decidir que les Terres de Lleida tinguessin una estructura orgànica i funcional que es traduís en una direcció sindical que integrés les estructures sectorials, escollides en els processos congressuals federatius i que defineix tres àrees de treball (Indústria, Serveis i Àrea Pública) a escollir en el procés congressual de la unió intercomarcal. En aquest nou mandat cal aprofundir en la coordinació i en la capacitat de la Comissió Executiva de la unió i els responsables d'àrea per optimitzar els resultats i complir els objectius previstos. També cal aprofundir en la coordinació de les àrees amb els responsables sectorials i l'estratègia de les federacions, i garantir una presència influent al territori.
271. El territori del Barcelonès mantindrà una coordinació sindical amb totes les federacions de ram sota el paraigua de la direcció de la CONC. A les diferents federacions, hi hem d'implementar el model d'àmbit funcional, que significa un pas endavant, amb més autonomia i projecció sindical. El Barcelonès continuarà impulsant un treball institucional important per la seva condició de capitalitat, però

a la vegada ha de seguir promovent projectes intersectorials com Mercabarna, 22@, Barcelonès nord i Barcelonès sud, i així poder guanyar en densitat sindical i implantació territorial. Cal tenir present que la realitat metropolitana esdevé cada cop més important com a subjecte polític i socioeconòmic, i el sindicat ha de ser conscient del que representa i reivindicar les polítiques públiques i els recursos necessaris per desenvolupar un diàleg social en creixement en aquest àmbit.

## 272. **Proximitat, transversalitat i coordinació d'estructures**

273. Reafirmar la necessitat d'una estratègia a l'ofensiva implica reforçar el model organitzatiu dels sindicats intercomarcals que, de moment, és desigual, ja que existeix una composició molt diversa en funció de la federació o el territori. Reforçar i dimensionar els sindicats intercomarcals és un dels grans objectius d'aquest 13è Congrés: dotar-los de recursos, ajustar els seus òrgans de direcció i ampliar la capacitat per dur a bon port els objectius dels plans de treball. Són la clau de volta de l'acció sindical i la negociació col·lectiva a les empreses del territori i són clau també per portar-hi l'acció sociopolítica del sindicat.
274. Ens comprometem a encetar un debat amb les organitzacions federals i territorials per trobar els consensos que permetin, a través de fórmules flexibles i individualitzades, millorar el funcionament i l'assignació de recursos dels sindicats intercomarcals a la seva realitat. És l'única manera de convertir-los en veritables espais dinamitzadors de l'afiliació, d'extensió, de promoció electoral i d'altaveus als centres de treball de l'acció sindical sectorial i de la dimensió sociopolítica confederal. A l'hora de planificar l'extensió i l'atenció sindical al

territori, els sindicats intercomarcals han de fer ús de les noves metodologies i eines disponibles fruit del procés de digitalització i transformació del sindicat.

275. Les seccions sindicals són les que, en primera instància, porten la veu del sindicat a les empreses. La nostra organització està pensada per marcar les estratègies de manera col·lectiva, de baix a dalt, i per això les seccions sindicals són de gran valor. Cal que facin ús de les eines i dels espais digitals i funcionals de caràcter confederal. Reforçar les seccions sindicals suposa fer plans de desenvolupament del treball sindical en què no pot faltar l'eix d'afiliació, de negociació col·lectiva i de comunicació. És imprescindible vertebrar l'acció sociopolítica al centre de treball i implementar instruments interns de democràcia: transparència, compliment del codi ètic, memòria sindical, participació de l'afiliació i rendició de comptes.
276. Les seccions sindicals han de desenvolupar l'organització a l'empresa, sense cenyir-se a un únic centre de treball, cercant la coordinació de l'afiliació dels diversos centres que pugui tenir un mateix grup empresarial i ampliant la seva acció a les contractes i als proveïdors.
277. Per continuar creixent, cal adaptar el model organitzatiu a les necessitats actuals del sindicat fent efectiva la carta financera. La divisió entre federacions i unions territorials respon a una necessitat organitzativa interna i no s'ha de convertir en una limitació.
278. Els projectes interfederatius són una oportunitat de compartir sinergies i experiències dins de l'organització, una necessitat per coordinar propostes de treball de manera transversal i una responsabilitat per arribar als espais on



tenim menys densitat sindical. Cal seguir desplegant la coordinació entre unions, federacions i sindicats intercomarcals a través de projectes contrastats i amb impacte sindical real. Cal destinar recursos que compleixin els objectius acordats, que tinguin un impacte mesurable en termes de representativitat, afiliació, extensió i densitat sindical, amb avaluacions pautades i periòdiques.

Organitzativa, dirigida des de la Comissió de Governança Compartida. A la primera comissió, s'hi integraran les persones que tenen dedicació a l'assessorament sindical individual amb l'objectiu de reforçar l'estratègia col·lectiva d'acció sindical. El segon consell integrarà les persones amb dedicació principal a l'extensió electoral per impulsar la capacitat d'organització col·lectiva en el marc de l'empresa.

**279. Compromís de mobilització i lluita, negociació i acord, participació i proposta**

**283. Pensionistes: una nova manera de participar en l'organització**

280. El sindicalisme és una dedicació que neix del vincle associatiu a partir d'uns valors i d'un projecte compartit. En una organització de masses, diversa i complexa com la nostra, apostem per reforçar el vincle militant impulsant entre representants a les empreses i quadres sindicals la visió sociopolítica i la missió fundacional de CCOO a través de la formació i l'acollida inicial a les funcions sindicals, la qualitat del debat en els òrgans col·lectius i l'impuls de la participació.

284. Aquest nou mandat ha de donar un impuls qualitatiu a la Federació de Pensionistes i Jubilats, que, amb el seu coneixement, experiència acumulada i compromís col·lectiu, ens ha de permetre avançar perquè segueixi sent un espai de lluita pel benestar i la dignitat de la gent gran i, alhora, perquè contribueixi a fer una anàlisi rigorosa que ens permeti construir projectes que despleguin la nostra capacitat de proposta.

281. Hem d'aprofundir en la naturalesa associativa del vincle amb el sindicat d'aquelles persones que exerceixen la seva funció amb compensació de part del temps de dedicació. En aquest camp treballarem especialment perquè les persones que exerceixen funcions de major especialització en àmbits com les eleccions sindicals o l'assessorament reforcin el seu perfil com a sindicalistes integrals i perquè aquestes activitats contribueixin encara més a l'organització col·lectiva de les treballadores i treballadors.

285. Els ancoratges de la federació pivoten sobre la concepció d'un espai de lluita i de reivindicació a favor del manteniment i de la millora del sistema de pensions públic, universal i suficient. També com a espai per confrontar les desigualtats socials i defugir els greuges generacionals. Finalment, és també un espai que ajuda a millorar l'organització interna i aconseguir fer més útil el sindicat sobre la base dels drets i la dignitat en una societat que cada cop envellaix més i que veu com augmenta l'esperança de vida de les persones.

282. Plantegem la creació del Comitè de l'Assessorament per a l'Acció Sindical, en l'àmbit de competències de la Comissió d'Assessorament i del Comitè de l'Extensió

286. Aspirem a mantenir l'afiliació a CCOO en el moment de passar a la situació de jubilació i volem aconseguir un increment significatiu d'afiliats i afiliades a través de l'estabilització. La continuïtat de l'afiliació

més enllà de la jubilació es revela com una estratègia clau no només per mantenir la diversitat laboral, sinó també per aprofitar la vitalitat, l'experiència, el coneixement i la contribució enriquidora de les persones jubilades a CCOO.

287. Cal perfeccionar el doble enquadrament aprovat a l'11è Congrés i aconseguir una coordinació efectiva amb referents concrets de les federacions que superi la inèrcia actual. Volem apostar per un treball de proximitat molt arrelat a la realitat, en coordinació i col·laboració amb les unions territorials, i proposem socialitzar el debat estratègic de les pensions al conjunt de l'organització. Cal reforçar l'estructura dels òrgans de direcció de la Federació de Pensionistes per participar i contribuir al govern confederal. Ens hem de dotar d'espais més flexibles de participació per poder utilitzar tots els recursos humans disponibles en funció de les capacitats i possibilitats personals, i promoure fórmules organitzatives que prevegin col·laboracions diverses.
288. Cal reforçar la comunicació interna i externa per ser referents en pensions i protecció social, vellesa activa, benestar social i model de cures. Hem de dissenyar campanyes de sensibilització i accions sobre tot allò que té relació amb les condicions de vida en actiu. Cal incentivar espais de formació que posin l'accent a superar les bretxes digitals i fer un treball intern d'ajuda mútua i d'obertura a l'exterior, facilitant ofertes sobre cultura, viatges, convivència, serveis i intercanvis de béns. I cal establir una estratègia d'unitat, complicitat i col·laboració amb entitats i espais externs per lluitar per la defensa dels sistemes de protecció social públics i, alhora, establir relacions específiques de cooperació amb les federacions que agrupen professions d'atenció i cura de la gent gran

(Sanitat i Serveis a la Ciutadania) i tracten amb els processos de digitalització i atenció presencial (Serveis).

#### 289. **Sindicat feminista**

290. El feminisme és una teoria i una pràctica política que després d'analitzar la realitat en què vivim les dones qüestiona el patriarcat i articula la denúncia a través del discurs i la mobilització. El feminisme posa al centre del debat la lluita per les condicions materials de les dones. Les dones no som un col·lectiu, som el 51 % de la població mundial.
291. Al llarg de la història, CCOO de Catalunya ha treballat en l'àmbit sindical la integració d'estratègies per a la igualtat entre sexes, aprofundint en el seu desenvolupament programàtic i estatutari i configurant-se com un espai sindical d'homes i dones. Hem passat de ser un sindicat que es compromet a defensar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i que ha treballat per eliminar qualsevol mena de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere en l'àmbit laboral, a declarar-nos un sindicat feminista al 12è Congrés.
292. Incorporar als Estatuts el caràcter de sindicat feminista suposa analitzar i fer propostes sobre la participació de les dones a les estructures de direcció, però també ens fa responsables de reivindicar l'agenda feminista amb la implicació del conjunt de l'organització.
293. Ser un sindicat feminista implica lluitar amb una posició de tolerància zero contra totes les formes de violència vers les dones i avançar en el seu empoderament, en la igualtat real i en la corresponsabilitat. Posar fi a les bretxes entre sexes, al patriarcat i a les violències masclistes és una reivindicació que no hem de deixar de banda.

294. El treball sindical i el posicionament envers les polítiques en defensa dels drets de les dones han suposat que el creixement afiliatiu, en termes generals, provingui principalment de les dones. Tenim més dones afiliades i més delegades que mai. En conseqüència, cal reforçar la participació i desenvolupar les competències del Comitè de Dones com a espai sindical de reflexió, deliberació i presa de decisions en matèria de feminisme i igualtat de CCOO.
295. Els plans d'igualtat són una de les eines més potents de què disposa el sindicat per fer acció sindical a l'empresa i transformar la realitat a la societat. Continuar amb el seu desplegament segueix sent una prioritat, lligant-los més a l'acció sindical i a les eleccions sindicals. Els plans d'igualtat són, de fet, responsabilitat del conjunt de l'organització.
296. **Formació sindical i formació de quadres**
297. La formació sindical és una eina a través de la qual s'impregnen els nostres valors i el sentiment de pertinença a l'organització, que fomenta el creixement personal i sindical, així com el desenvolupament de l'acció als centres de treball amb una base sòlida de coneixements tècnics i una actitud coherent amb allò que el sindicat propugna i defensa.
298. La formació esdevé clau en l'acció estratègica per al futur de l'organització, ja que ens permet la transmissió del component sociopolític com a sindicat de classe i nacional i el desenvolupament de quadres sindicals. Garantir la formació és una acció prioritària que s'ha de potenciar i consolidar amb visió transversal des de tots els àmbits organitzatius.
299. L'Escola de Formació Sindical és l'eina que té CCOO per dissenyar, planificar i impartir la formació amb contingut sindical, en col·laboració amb altres estructures. A partir de la formació bàsica s'ha d'anar ampliant i consolidant la formació sindical especialitzada amb nous itineraris i continguts formatius. És una formació que ha d'arribar a totes les persones vinculades a l'organització, que ha de ser diversa, però, sobretot, útil, i que ha de respondre a les necessitats de la nostra gent, aprofitant el procés de digitalització i la semipresencialitat.
300. Cal impulsar la formació europea sindical, en la qual CCOO de Catalunya som referents i hem establert complicitats amb projectes internacionals i programes de cooperació. Cal estendre l'oferta formativa de la Confederació Europea de Sindicats (CES).
301. Les sessions i jornades de benvinguda ens han de servir per copsar quina oferta formativa necessiten els nostres delegats i delegades i també han de ser un espai de reflexió de la importància d'estar afiliat o afiliada a CCOO.
302. Cal consolidar el projecte i l'itinerari formatiu de dirigents de CCOO de Catalunya amb el curs bàsic per a la direcció sindical, cursos d'especialitats i el programa de formació per a la direcció sindical Ara Mateix, que acompanya les persones en l'assumpció de noves responsabilitats de direcció, fomenta el lideratge col·lectiu transformador, desenvolupa el coneixement crític i la reflexió sobre la realitat nacional de Catalunya, i en el qual l'aprenentatge compartit ha de facilitar el creixement personal i polític de les persones.
303. **Acció Jove: l'eina per organitzar la joventut treballadora**
304. La joventut és una conquesta social, assolida allà on es podia protegir una part de la

població de la necessitat urgent de treballar. Les persones joves han estat durant anys ratolins de laboratori per a tot un conjunt de pràctiques de desregulació del mercat de treball que han acabat provocant una situació de metaprecarietat. A aquesta situació, s'hi afegeix la impossibilitat de generar projectes de vida autònoms. Això té un impacte directe en la manera en què els treballadors i treballadores joves es relacionen amb el món educatiu, social i, sobretot, laboral.

305. És en el marc actual de fragmentació on hem d'enquadrar les fórmules de participació dels treballadors i treballadores joves al sindicat. És cabdal vincular Acció Jove als centres de treball. Hem de fer una renovació del projecte prioritzant, sobretot, el vincle amb la representació unitària dels treballadors i treballadores i la construcció del sindicat a l'empresa, a les seccions sindicals. Cal fer un esforç per influir més activament al conjunt de les estructures sindicals i agafar com a base la problemàtica juvenil del conflicte social.

306. Hem de consolidar un espai d'integració de la joventut no només en les candidatures electorals, sinó també en les estructures federatives i territorials. Hem d'enquadrar la participació de la gent jove dins dels espais orgànics de deliberació i govern del sindicat, amb l'objectiu d'influir, sensibilitzar i visibilitzar la problemàtica juvenil. Hem d'esdevenir el nexa d'unió entre l'acció sindical i la realitat, una avantguarda per entendre el present i el futur. Hem de seguir sent una escola de formació de quadres per generar persones sindicalistes organitzades i conscienciades.

307. Acció Jove ha de ser un espai de formació, discussió i debat, però també de militància i participació. Volem reforçar jornades

confederals com l'Escola Àngel Rozas i el Working Class Festival previ al Primer de Maig.

308. Cal seguir organitzant xerrades a empreses i centres educatius per transmetre a la gent jove els valors del treball i del sindicalisme, els drets laborals i la participació democràtica, impulsant especialment el projecte "Parlem de feina". Es tracta de mostrar als joves quina serà la realitat que es trobaran al món del treball, donar-los eines de protecció davant dels abusos laborals i oferir el sindicat com a garant i conqueridor de drets laborals.

309. Acció Jove ha de participar activament als espais d'associacionisme juvenil, com el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC) i el Consell de la Joventut de Barcelona (CJB), per visibilitzar les problemàtiques laborals i sociopolítiques de les persones joves. Hem de tenir també contacte fluid amb les diferents organitzacions sindicals, polítiques, educatives i socioculturals, per crear una xarxa estable que permeti fer hegemònics al conjunt de la societat catalana les nostres demandes, reivindicacions i valors democràtics.

310. **Sindicat sociopolític: vertebrem les lluites socials i la construcció nacional**

311. CCOO de Catalunya ha construït de manera autònoma el seu projecte de sindicat de classe i nacional al voltant d'una idea que uneix la lluita pels drets socials i laborals amb la lluita pels drets nacionals. A més, com a organització sociopolítica, CCOO incorpora al projecte sindical la defensa d'interessos generals i la voluntat de transformar la societat. Els drets socials i nacionals són inseparables. La millora de les condicions de vida i treball, la reversió

de les retallades socials, la lluita contra les desigualtats i l'ampliació de drets són la via per avançar en la construcció nacional de Catalunya.

312. CCOO no som espectadors dels canvis socials i laborals: volem participar, influir i governar els canvis des de la legitimitat sindical i a través del diàleg i la concertació social, que és fonamental per a la construcció de consensos i la vertebració democràtica del país. La concertació social s'ha de donar en tots els àmbits: local, comarcal, territorial i nacional.

313. Hem de reforçar el caràcter sociopolític preparant les nostres estructures organitzatives i, a través de la nostra acció sindical, impregnant-ne tots els centres de treball. La transformació social comença als centres de treball. Hem d'impulsar polítiques sindicals que transformin el món del treball organitzant els treballadors i treballadores dins i fora de l'empresa, per conquerir drets i avançar en un nou contracte social.

314. El sindicat ha d'esdevenir referent per al moviment i les organitzacions socials arreu. Hem de treballar conjuntament amb els col·lectius i les organitzacions socials que comparteixen amb nosaltres reivindicacions dels drets bàsics de ciutadania: treball,

habitatge digne, serveis socials, sanitat, educació, atenció a la dependència, igualtat, drets socials i laborals del col·lectiu LGTBI+, de les persones amb risc d'exclusió social, persones amb discapacitat...

315. **Locals amb valors i al servei de l'afiliació i la ciutadania**

316. Els locals sindicals són l'exponent de la relació del sindicat amb la ciutadania i la nostra afiliació: és on es desenvolupa

l'atenció a les persones. Cal consolidar els locals sindicals com a punt de trobada on conflueixen els interessos socials i laborals. Són un espai d'igualtat i referent reivindicatiu d'avenç social de la classe treballadora, així com els centres neuràlgics d'atenció presencial a l'afiliació.

317. Després de posar a punt la seu nacional i alguns locals d'àmbit territorial, hem de continuar apostant per optimitzar, modernitzar i millorar els locals de CCOO. L'adequació dels mitjans amb què es doten ha de ser la que les necessitats determinin, també en digitalització.

318. **Una gestió eficaç, transparent i sostenible**

319. Les finances són un element principal a l'hora de generar i garantir la independència d'una organització que se sosté principalment per les quotes de l'afiliació. Per això cal consolidar una gestió financera basada en l'austeritat, però amb el marge i la capacitat d'afrontar econòmicament els reptes a què s'enfronta el sindicat.

320. És imprescindible consolidar l'actual model de gestió i control acabant d'implementar els elements de transparència amb un sistema de controls interns i externs més exigents i de procediments amb capacitat d'avaluar i aplicar mesures correctores que minimitzin l'exposició a riscos, assegurant el compliment de les normes de microgestió i l'aplicació del pla general comptable.

321. Cal dissenyar l'estratègia necessària per generar l'equilibri financer durant el nou mandat, adequant la gestió del patrimoni sempre en termes del binomi rendibilitat sindical/financera. Cal consolidar la gestió dels recursos propis per garantir les inversions durant el mandat a través del fons confederal de finançament.

322. Les persones que treballen contractades a la nostra organització són un dels principals actius, juntament amb el personal sindicalista, i hem de valorar la seva professionalitat i compromís. Per això hem de seguir construint una política de relacions laborals basada en el diàleg i la negociació, per tenir un marc de relacions amb objectius compartits, sempre mantenint l'equilibri entre ingressos per quota d'afiliació i els costos de personal. L'objectiu és donar seguretat a l'organització i a les persones que la componen.
323. En relació amb la política de rendició de comptes davant les exigències socials creixents de més transparència en la gestió de les organitzacions, CCOO assumim aquest repte. El fonamentem en la ferma convicció del compliment estricte de les normatives legals vigents i assumim el compromís amb la voluntat de contribuir a enfortir la democràcia interna, la participació de la nostra afiliació i la qualitat dels serveis que adrecem a la classe treballadora.
324. Seguirem mantenint unes polítiques d'obertura de la informació a les nostres dades més rellevants amb l'objectiu de garantir una informació clara, accessible i rigorosa. Treballarem, des de la confiança interna per assolir un major nivell d'exigència interna en matèria de transparència, promovent la rendició de comptes i la millora contínua en els nostres processos de gestió i presa de decisions.
325. **Governança, compliment normatiu, protecció de dades i canals de denúncia**
326. La CONC manté la Comissió de Governança Compartida com una estructura de gestió que garanteix la correcta construcció i coordinació en temes com el desenvolupament organitzatiu, les finances, els instruments confederals, els sistemes d'informació i el compliment normatiu. Hi han de participar totes les organitzacions de la CS de la CONC, conjuntament amb les secretaries que tenen la responsabilitat executiva en aquestes matèries, i ha de ser aprovada pel Consell Nacional. La comissió es dotarà d'un reglament de funcionament i serà convocada i presidida per la secretaria designada per la Comissió Executiva de la CONC.
327. En relació amb el desplegament de polítiques de compliment, seguirem impulsant una cultura de compliment per valors i de tolerància zero davant qualsevol conducta il·lícita. Seguirem definint polítiques, procediments, mecanismes de detecció i prevenció, articulant canals i controls per prevenir-les i reportar-les. Fomentarem la conscienciació i minimitzarem riscos, tot aplicant règims disciplinaris proporcionals als incompliments detectats.
328. La CONC es va dotar d'un òrgan col·legiat que desenvolupa les funcions de Comitè de Compliment Normatiu i que és competent en aquesta matèria a la CONC i a totes les seves entitats vinculades (fundacions i associacions), inclòs tot el personal, tant sindicalista com laboral, que col·labora o presta els seus serveis en aquests àmbits o que actua en representació de l'organització. Aquest comitè és nomenat pel Consell Nacional, a proposta del Comitè Confederal, mantenint un criteri d'equilibri representatiu, i té la facultat d'impulsar i supervisar les actuacions de tota l'organització, incloent-hi, si escau, elevar la proposta de procediment sancionador a l'òrgan de direcció competent per a la seva resolució.
329. Es manté la figura unipersonal de la persona

delegada de protecció de dades, escollida pel Consell Nacional, que té capacitat d'iniciativa i control sobre el conjunt de l'organització i les fundacions i associacions en què participa.

330. Els Estatuts de CCOO preveuen òrgans de tutela, garantia i control al servei de l'afiliació i del seu personal laboral. Són canals habilitats per manifestar qualsevol queixa, reclamació o denúncia, d'acord amb el propòsit de promoure el màxim respecte als drets reconeguts a les persones afiliades i a les seves persones treballadores, així com totes aquelles inquietuds que puguin manifestar respecte del compliment de la normativa, tant interna com externa. Als canals establerts, d'acord amb el que estableix l'article 10 de la Llei 2/2023, s'hi suma ara l'anomenat *canal de denúncies*, que té unes característiques especials que requereixen un reglament propi per al seu funcionament i la protecció de les persones informants. Tots ells conformen el Sistema Intern d'Informació.
331. La CONC ha treballat per consolidar en un nucli de gerència la coordinació de les seves direccions professionals i ha de seguir avançant en aquesta línia. Cal garantir la funcionalitat dels àmbits de coordinació, el seguiment del desenvolupament o de l'execució dels projectes confederals, així com el flux de sinergies de les decisions preses pels òrgans de direcció.



+ drets + democràcia  
+ sindicat + respostes

