

4 congrés

+ drets
+ justícia social
+ vida

CCOO



serveis a la ciutadania

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13

Conferència Sector Generalitat CCOO

5 de març de 2021



PLA D'ACCIÓ 2021 - 2024

14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39

SUMARI

0. INTRODUCCIÓ. ESTAT ACTUAL DEL SECTOR.

1. OBJECTIUS EXTERNS. LES NOSTRES PRIORITATS D'ACCIÓ SINDICAL.

2. OBJECTIUS INTERNS.

3. COMUNICACIÓ I IMATGE.

4. ELECCIONS.

40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90

0.- INTRODUCCIÓ. ESTAT ACTUAL DEL SECTOR

La negativa sobtada (24h abans de decidir data de relleu) de la persona que estava previst que substituís al company Andreu Martí en la Coordinació del Sector Generalitat, va fer que s'hagués de buscar ràpidament un nou candidat i agraiïm l'acceptació que va fer el company Miquel Àngel Cabezas de la Coordinació. La Federació, però, i malgrat la Comissió Coordinadora elegida en la darrera Conferència es mantenia i fins i tot estava previst reforçar-la, va decidir intervenir-nos (ni se'ns va informar dels motius) amb una Comissió Gestora que, per altra banda, no ha actuat mai com a tal. Això sí, quedàvem sense òrgan de presa de decisió col·legiada, no podent decidir ni respecte de temes interns de com organitzar-nos, ni despeses... ni respecte de temes de negociació col·lectiva. La decisió, en darrera instància, en mans de la Federació.

Serveixi aquest breu resum “de la història” més recent per a explicar perquè no disposem d'informe balanç per part de la Coordinació, que hauria d'haver elaborat la Comissió Gestora.

De totes maneres, sí que vam fer la valoració del primer any del Pla d'Acció aprovat en la darrera Conferència, el qual tenen tots els membres del Plenari, i el segon any es va convertir en una valoració de les eleccions de funcionaris (la valoració de laborals, que havia de partir de cada secció, no s'ha fet).

Sense entrar en l'anàlisi complert, a tall de ullada ràpida de la situació en la que ens trobem al encarar aquest nou període:

- **Negociació col·lectiva.** Pel que fa al Personal Laboral, aturada “intencionadament” per la COVID. Malgrat alguns Comitès la mantenen amb temes més enllà de la COVID, a nivell general, pel que fa a CIVE i Mesa del VIIè Conveni està aturada. També es manté a nivell de col·lectius (Agrupacions), tot i que les videoreunions no juguen a favor de la part social.
- **Mesa Sectorial:** totalment condicionada pels temes que es deriven intencionadament a la Mesa General per tal que no prosperin (i el mateix en les Paritàries de se'n deriven: Salut Laboral, Igualtat...), que es dilaten en grups de treball que no acaben de funcionar o que ni tant sols s'accepten incloure en l'ordre del dia.
- **Eleccions:** Baixada a personal funcionari (excepte Adm. Justícia que sembla que ens mantindrem), sobretot a SSTT BCN i SSCC (les causes i el grau d'afectació a cada col·lectiu, demarcació... ja consta en l'informe de les eleccions del seu moment). Altres Junes (SOC lleugera baixada) i SCT, ACC i ATC (pendents).
- **Personal Laboral:** manteniment en alguns departaments com Agricultura, Economia, Salut. Lleugera baixada a Territori, Presidència. Baixada important a Justícia i TASF. Interior pendent a Lleida i Barcelona). Pèrdua de cens de l'antiga Governació, i impossibilitat de candidatura a Cultura i Afers Exteriors (els/les treballadors/es no volen fer eleccions).

91
92 La conseqüència indirecta és el desequilibri que hi haurà en Mesa de Conveni,
93 amb majoria absoluta d'una altra organització sindical.

94
95 I la directa és la pèrdua de prop de 2.000 hores de crèdit sindical (entre hores i
96 alliberaments institucionals) sobretot per la baixada a laborals i la desaparició
97 de censos sencers en alguns departaments i/o territoris. D'aquestes 2.000,
98 l'estructura de fora del Sector només n'ha assumit 105. La resta, 3
99 alliberaments, més persones que reforçaven preelectoralment (més de 600
100 hores) han estat assumides per l'actiu sindical del Sector a Barcelona. Per tant,
101 més de 1.200 s'han assumit des de les Agrupacions, cada Territori, les
102 Seccions Sindicals de Barcelona, de forma proporcional segons resultats
103 electorals.

104
105 A més, tant el col·lectiu de delegats i delegades, com d'estructura s'ha vist
106 afectat per reingressos, jubilacions (encara que hi ha persones que ens
107 continuaran donant un cop de mà) però també ens alegrem d'afiliats i afiliades
108 que s'han engrescat a treballar, des de CCOO (en seccions sindicals, en algun
109 òrgan) per la millora de les condicions dels treballadors i treballadores.

110
111 Finalment, recordar que, segons marquen les normes congressuals, aquest document
112 ha de fer referència al àmbit concret, evitant repetir tant plantejaments d'àmbits
113 superiors on ja es recullen i es debaten aspectes com anàlisi de dades econòmiques,
114 de situació política, objectius i/o trets que defineixen les CCOO, etc. com concrecions
115 dels Plans d'Acció de col·lectius concrets que disposaran de la seva Conferència com
116 a Agrupació.

117
118

119 **Aspectes treballats més destacables**

120
121 Malgrat estar amb una Comissió Gestora durant el darrer període, la major part de
122 l'actiu sindical alliberat, tant a Territoris, com a Barcelona, no hem disminuït (tot el
123 contrari) el ritme de treball i presa de decisions, iniciatives, animant gent nova... fins
124 on hem pogut. I volíem recollir alguns dels temes treballats, aconseguits o no, en el
125 que CCOO hem estat impulsors o denunciants durant els darrers quatre anys. Sense
126 entrar en l'àmbit de cada secció sindical/agrupació...

127
128 **PAS.** Elaboració i distribució de llibrets sobre normativa específica d'aquest col·lectiu.
129 I, per fi, acord de Borsa de Treball.

130
131 **COS SUBALTERN.** Diagnosi, difusió i elaboració de la Plataforma del Personal
132 Subaltern. Reunions monogràfiques de la Mesa Sectorial.

133
134 **PESCO.** Proposta de criteris per a les bases de personal funcionari (elevant topall, pujar
135 fase concurs fins al 40%, etc.) i el concurs per algunes categories de laborals.

136
137 **DAB (Nou Districte Administratiu de Barcelona a la Zona Franca).** Proposta de
138 permutes prèvies als trasllats forçosos, propostes de transport col·lectiu, vigilància
139 salut laboral, CCOO vam ser l'únic sindicat present el primer dia de trasllat de
140 personal.

141

142 **CURSOS OPOSICIONS.** Davant les indicacions de la CONC que aquest tipus de
143 formació per a personal de la Generalitat, s'havia de vincular a través de la Fundació
144 Paco Puerto, i la manca de professorat i experiència en el sector públic i tota la seva
145 diversitat de col·lectius específics, just abans de les eleccions de funcionaris (les
146 grans), vam ser capaços d'activar coordinació amb Paco Puerto, cercar nou
147 professorat i iniciar alguns cursos de preparació d'oposicions. Posteriorment, la
148 posada en marxa de "píndoles formatives", discriminació positiva de l'afiliació, no
149 només amb els preus sinó també amb les guies d'estudi, poder engegar tant guies
150 d'estudi com fins i tot (ja era hora) algun curs per a personal laboral...

151
152 **FORMACIÓ SINDICAL PRÒPIA.** I creixement de nous/ves delegats/des que ja
153 havíem iniciat i que els falta el coneixement i l'experiència però comencen a aportar
154 idees, propostes, capacitats en cert temes... Va quedar interromput just a punt d'entrar
155 el personal laboral. Molt bona assistència i rebuda. Ja havíem recollit alguna proposta
156 per a la Plataforma de Conveni i en algun àmbit, hem començat a poder fer reunions
157 de preparació de comitès, assessorar delegats/des amb videoreunions. Un cop passat
158 la COVID, serà una bona eina per estalviar temps i diners, proporcionar seguretat i
159 augmentar l'autonomia dels/de les delegats/des.

160
161 **BORSA TREBALL.** Negociació dels criteris de selecció de personal a una borsa de
162 treball temporal a la Generalitat que s'aprovarà mitjançant Decret properament.

163
164 **COVID:** nombrosos assessoraments i denúncies de salut laboral (EPI, mascaretes,
165 gels, PCR, vacunació prioritària col·lectius), posada al dia de cada reglamentació que
166 anava publicant-se, mesures cautelariíssimes (personal penitenciari), vigilar i reclamar
167 permisos als que es tenien dret...

168 169 **A nivell supra sectorial, català i/o estatal:**

- 170
- 171 • Creació de places estructurals del que era el Programa de Renda Garantida.
 - 172 • Decret de Teletreball.
 - 173 • Propostes de Salut Laboral que encara que no figurin com a proposta de
 - 174 CCOO o Acord, sinó com a Instruccions de Funció Pública, eren fetes per la
 - 175 nostra gent.
 - 176 • Recuperació del 100% retribucions en cas d'IT.
 - 177 • Acord de recuperació Pagues Extres arrabassades. 50% Productivitat per
 - 178 enguany, Fons Addicionals
 - 179 • Acord de reincorporació progressiva després de malaltia greu.
 - 180 • Recuperació dels premis per antiguitat (AP i vacances).
 - 181 • No congelació per enguany, malgrat la situació econòmica (apart dels anteriors
 - 182 acords estatals que avançaven poc a poc vers una certa recuperació del poder
 - 183 adquisitiu perdut pels empleats/des públics; en concret, la pujada segons el PIB
 - 184 que es feia, la proposta de l'escalat respecte al PIB va ser de CCOO, i va
 - 185 esdevenir condició per a signar-ho).
 - 186 • Tornar a tenir resums al més aviat possible d'algun dels àmbits de negociació
 - 187 (el que no depenen de nosaltres, no hi ha manera. Insistirem).
 - 188 • Implicació de nous/ves delegats/des o efectius sindicals. Potser no tant ràpid i
 - 189 amb manca d'experiència com els que ho van deixant per cansament,
 - 190 jubilacions... però que som capaços d'engrescar i acompanyar (potser no prou
 - 191 com voldríem, però).

192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215

A nivell intern:

- Tenir bastant al dia on està cada afiliat/da en la major part de seccions i algun territori. Obrir fitxes de centres allà on hi hagi una persona afiliada.
- Criteris objectius i proporcionals per a la distribució del crèdit sindical. I resposta positiva i solidària de la majoria d'estructures quan per exemple, puntualment, hi ha hagut necessitats concretes per a eleccions.
- Criteris objectius a l'hora d'interposar contenciosos i conflictes col·lectius. Hem hagut d'assumir encara, despeses de contenciosos individuals que s'havien posat sense respondre a cap criteri, anteriorment. Actualment, no s'assumeixen demandes individuals a càrrec del pressupost del Sector (l'afiliat/da ja té la gratuïtat o descomptes en els serveis jurídics i les altres despeses formen part de la decisió que la persona prengui). I les demandes col·lectives depenen de: la valoració jurídica, la valoració sindical/electoral, el volum d'afiliació afectada...Malgrat la infradotació del Gabinet Jurídic pel que fa a especialistes en contenciosos, hem anat responent i amb un percentatge molt alt de contenciosos guanyats.

216

217 **1.-OBJECTIUS EXTERNS. LES NOSTRES PRIORITATS D'ACCIÓ SINDICAL.**

218

219 Les nostres prioritats són créixer com a organització, qualitativament i
220 quantitativament, creant i consolidant equips de treball a nivell de secció, de territoris,
221 d'agrupacions..., consolidar la comunicació interna i externa i poder respondre als
222 reptes electorals. Per això, ens plantegem els objectius següents.

223

224

225 **Fomentar la negociació com un dels pilars del sindicalisme.**

226

227 La Generalitat, Funció Pública i els diferents ens administratius han bloquejat les vies
228 de negociacions emparant-se en tot un seguit d'excuses interminables. Amb fermesa,
229 es revisaran els Acords i Convenis obsolets. La voluntat de negociar un VII Conveni
230 per personal laboral i un IV Acord per personal funcionari entre altres, seran objectius
231 clars que transmetran els equips de treball per tal de millorar les condicions del
232 personal en els diferents àmbits, traslladant i abordant les qüestions necessàries des
233 de la Mesa General, la Mesa Sectorial i les respectives de Salut Laboral.

234

235 La Comissió Coordinadora donarà impuls i l'assessorament necessari, en les diferents
236 meses de negociació, impulsant equips de treball propis per personal funcionari,
237 personal laboral i per col·lectius específics i seccions, sempre amb respecte a la
238 capacitat negociadora de les Agrupacions i Seccions Sindicals.

239

240 La nostra participació institucional s'orienta cap a la col·laboració amb la resta
241 d'òrgans de CCOO, sobretot amb l'Àrea Pública de la CONC que s'ha convertit en una
242 peça clau en donar cohesió a les reivindicacions dels diferents col·lectius de personal
243 que engloba. En aquest sentit, també ens plantegem millorar la coordinació amb
244 l'Àrea Pública així com incrementar el pes del Sector Generalitat en la mateixa.

245

246 El Sector Generalitat de la FSC - CCOO plantegem dins del nostre Pla d'Acció per als
247 propers quatre anys, els següents objectius a aconseguir, entre d'altres:

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

- 266
- 267
- 268
- 269
- 270
- 271
- 272
- 273
- 274
- 275
- 276
- 277
- Flexibilitat horària recuperable. Inclusió de la parella, no només ascendents o descendents.
 - Garantir l'accés de tot els treballadors i treballadores als equips de protecció personal davant crisis sanitàries, plans de prevenció, etc.
 - Teletreball. Pla inclusiu d'un model de teletreball pels col·lectius que puguin accedir-hi i de compensació pels que no.
 - Continuar lluitant per la reducció de la temporalitat i compliment dels processos d'Oferta Pública ordinàries i les de PESCO, amb barems que ajudin a optar a la consolidació del personal afectat.
 - Treballar per aturar les externalitzacions dels serveis públics.
 - Instar els respectius estudis de valoració de jubilacions anticipades i catàlegs de segones activitats de determinats col·lectius

278
279

Reforçar el treball sindical als centres de treball.

281

282 Cal incrementar les visites als centres de treball i el contacte personal amb els/les
283 nostres afiliats/des i amb la resta d'empleats/des públics/ques quan les condicions
284 sanitàries ho permetin. La tramesa d'informació a través de correu electrònic i xarxes
285 socials ha de ser una via més, no l'única, de contacte amb la plantilla que
286 representem.

287
288

Consolidar i augmentar l'afiliació i la seva participació.

289

290

291 Cal situar com objectiu la consolidació i augment de l'afiliació com un tema prioritari,
292 lligat al reforçament de l'acció sindical al centre de treball.

293

294 També és important fer un seguiment de les baixes, altes (a les quals es farà arribar
295 un document de benvinguda més enllà del previst com a CONC, amb els seus
296 referents i responsabilitats i com contactar-hi) i trasllats entre Departaments, així com
297 revisar que tots/es els/les afiliats/des disposin d'un correu electrònic i de mòbil per fer
298 arribar la informació sindical que generem.

299

300 Es podran portar a terme assemblees dirigides als/les nostres afiliats/des per tal de
301 conèixer i generar un treball més participatiu, discriminant positivament a la afiliació en
302 l'assessorament individual, en la recollida de propostes i en les consultes prèvies a la
303 presa de decisions, quan sigui possible.

304
305

Tendir a la paritat i lluitar contra tot tipus de discriminació:

307

308 El principi d'igualtat entre dones i homes ha de ser un eix vertebrador de la nostra
309 tasca sindical. Hem d'incidir en la presència de dones en les meses de negociació i en
310 les tasques de direcció sindical a tots els nivells, com a senya d'identitat d'un sindicat
311 de dones i homes, i per la convicció que la igualtat entre dones i homes és un dret.

312

313 Lluita contra la discriminació per orientació sexual i/o identitat de gènere. En l'àmbit
314 laboral, la discriminació per orientació sexual o identitat de gènere té una especial
315 importància.

316 Diversos estudis mostren que la feina és un dels àmbits on les persones tenen més
317 por a identificar-se com LGTBI, per possibles burles dels companys i companyes o
318 dels/de les caps. La lluita contra aquesta discriminació ha de ser una qüestió
319 transversal de tot el sindicat, per això s'ha de continuar amb la sensibilització i la
320 formació de les persones dirigents, delegades i delegats i fer-la extensiva a l'afiliació i
321 els centres de treball.

322

323 **Potenciar l'assessorament primari.**

324

325 Cal que els nostres delegats i delegades donin a conèixer el funcionament de
326 l'assessorament en el nostre sindicat i que coneguin també els diferents nivells
327 d'assessorament de què disposem. I per a poder respondre al/a la treballador/a, com
328 a delegat/a, apart d'anar-se formant en diferents matèries, cal garantir la resposta
329 (tècnica) de l'estructura sectorial als delegats/des abans del termini de 48 hores.

330

331 En el cas de treballadors/es afiliats/des s'informarà o es derivarà (segons s'escaigui) a
332 la secció sindical on pertanyi la persona, abans de derivar cap a assessorament, ja
333 sigui de la FSC o del GJT. Pel que fa als Territoris, caldrà definir el circuit i fer els
334 moviments necessaris per garantir l'assessorament des de qualsevol punt de la nostra
335 geografia, ateses les manques detectades en alguns territoris.

336

337 **Salut Laboral.**

338

339 És un dels eixos centrals de l'acció sindical en els centres de treball de la Generalitat
340 de Catalunya. CCOO som referents en aquesta matèria i amb coneixements que cal
341 aprofitar.

- 342 • Cal millorar el funcionament dels comitès de seguretat i salut i la realització
343 d'auditories sobre la situació de la salut laboral en els diferents departaments i
344 empreses públiques, i el seu seguiment com a instruments de millora contínua.
- 345 • Cal impulsar i assegurar una formació específica als delegats/des de prevenció.
- 346 • Treballar per tal que es dugin a terme les avaluacions de riscos ergonòmics
347 ipsisocials a tots els llocs de treball.
- 348 • Vetllar per a la implantació de les mesures correctores i denunciar, si s'escau,
349 davant la Inspecció de Treball
- 350 • Detectar i canalitzar les reivindicacions de reconeixement legal de noves
351 malalties professionals.
- 352 • Potenciar la figura dels delegats/des de prevenció territorials.
- 353 • Fer seguiment, a tots els nivells, de la Coordinació d'Activitats Empresarials.
- 354 • Activar, quan s'escaigui, protocols d'assetjament i conflicte interpersonal.
- 355 • Potenciar l'elaboració de Plans Estratègics als diferents CSSL per tenir en
356 compte la prevenció davant de possibles noves pandèmies.
- 357 • Treballar per a que les condicions de salut laboral i preventives quedin
358 garantides també per al personal que teletreballa.

359

360

361 **Medi ambient i Sostenibilitat.**

362

363 Les polítiques mediambientals són d'interès sindical i, per tant, cal abordar-les a la
364 negociació col·lectiva. Cal també que es negociïn els Plans de Mobilitat dels nous
365 centres de treball de la Generalitat.

366 **Definició d'un nou Pla de Formació.**

367
368 Atesa la importància que en els darrers anys ha pres la formació dins del Sector de la
369 Generalitat i la publicació de les diferents convocatòries d'ofertes públiques que han
370 estat convocades des de la finalització de la crisi de 2012, s'ha pogut comprovar que
371 la formació és una eina d'enorme importància a l'hora d'augmentar la afiliació i el
372 prestigi de l'organització i un dels objectius del sindicat. S'ha de contribuir a donar
373 resposta a l'alta demanda de la nostra afiliació en la formació, com una eina que tenen
374 per poder accedir a les diferents promocions internes a les que, per llei, tenen dret.

375
376 Respecte a la formació del personal de la Generalitat, els objectius a treballar en
377 aquesta àrea son:

- 378 1. Pactar un nou Acord amb l'Administració que reconegui el dret a la
379 compensació de la formació impartida per CCOO.
- 380 2. Trobar delegats i delegades de formació en aquells departament de la
381 Generalitat que no ni ha.
- 382 3. Potenciar la figura de formació en cada departament. Potenciarem la
383 coordinació entre tots els delegats i delegades i la participació de tots i totes en
384 la detecció de necessitats formatives de la plantilla mitjançant la recollida de
385 dades per part de les seccions sindicals, dels interessos dels nostres afiliats i
386 afiliades.

387
388 **Servei d'oferta formativa per oposicions i promoció professional.**

389
390 Des del Sector Generalitat de la FSC - CCOO impulsarem la formació pels diferents
391 processos selectius dins l'àmbit dels serveis a la ciutadania, sector, territoris,
392 agrupacions i seccions, que estudiaran la demanda i podran realitzar propostes
393 formatives. Ja han estat diversos el cursos de preparació d'oposicions que portem
394 amb molt bon resultat. Aquest últim any, l'esforç ha estat titànic atesa la situació actual
395 generada per la COVID i la conversió dels cursos a format online. Una vegada
396 superats els reptes del començament i la propagació de la COVID, ens plantegem els
397 següents objectius:

- 398 1. Col·laborar i coordinar la gestió dels cursos juntament amb la Fundació Paco
399 Puerto.
- 400 2. Detecció de les necessitats mitjançant els nostres delegats/des de formació per
401 elaborar continguts de cursos adequats ala demanda.
- 402 3. Elaborar un llistat de professors professorat per la implantació de cursos tant de
403 oposicions d'oposicions com d'altres matèries.
- 404 4. Coordinar i optimitzar els canals d'informació i comunicació amb els
405 delegats/des de formació per la difusió de totes les activitats del Sector en
406 matèria de formació formativa.
- 407 5. Difusió de totes les activitats formatives del sector: Tant formació d'oposicions
408 com la pròpia. Per tot això serà necessària la corresponsabilitat de totes les
409 seccions perquè la informació arribi de primera ma als nostres afiliats.

410
411 **Potenciar les relacions institucionals.**

412
413 De l'experiència dels darrers anys resulta estratègica la relació amb els grups
414 parlamentaris, aquesta col·laboració s'hauria de potenciar i articular de forma contínua
415 i no únicament quan hi ha conflictes.

416

417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467

2.-OBJECTIUS INTERNS.

Potenciar els equips o referents de CCOO a les diferents realitats i crear-los allà on no hi hagin.

Cal elaborar un pla de treball avaluable de cada secció sindical i agrupació, calendari de visites, amb l'establiment d'un contacte personal i proper per intervenir en la problemàtica quotidiana dels centres de treball, alhora que es genera confiança i implicació en la feina sindical. Primer, doncs, farem un mapa de la situació actual d'equips/referents a les seccions sindicals i centres grans (Sta. Caterina, Tortosa, algunes seus que encara queden a Barcelona, Districte Administratiu...Aquest mapa, s'elaborarà, també, per cadascun dels responsables territorials en el seu àmbit.

Cal consolidar i augmentar l'afiliació com un tema prioritari, lligat al reforçament de l'acció sindical als centres de treball. Cal, també, en els grans centres de treball, la realització d'assemblees dirigides als/a les nostres afiliats/des per tal de conèixer i generar un treball més participatiu, generant un debat de propostes i coneixement sobre la realitat que impliqui als/les afiliats/des en la presa de decisions.

Potenciar l'autonomia de les nostres estructures sindicals.

Les seccions sindicals són l'estructura bàsica en la nostra feina d'acció sindical, per tant, cal potenciar el seu funcionament i organització interna com un eix bàsic en la nostra acció, amb l'objectiu de coordinar i participar activament en la definició de les reivindicacions, l'elaboració de propostes i la participació en les mobilitzacions que porti a terme el sindicat, així com fer la difusió entre les persones afiliades i els/les empleats/des públics/ques del seu àmbit d'actuació. Les seccions sindicals tenen un paper primordial en tots els àmbits: sindicalisme de proximitat, imbricació en els centres de treball, negociació col·lectiva, afiliar... A Barcelona cal, en alguns llocs, consolidar, i en d'altres, fins i tot constituir-les.

Les seccions sindicals (tant les interdepartamentals territorials com les de Barcelona), a l'igual que les Agrupacions, tenen dret a debatre i ser consultades, ja sigui via Plenari i segons el seu pes afiliatiu i estatutari, com en la presa de decisions que els afectin i sobretot pel que fa a la signatura d'Acords (Mesa Sectorial, Conveni...). Però la majoria, per a la negociació del seu propi àmbit, encara necessiten cert grau de suport, ja sigui d'assessorament o, fins i tot de vegades, substitució des de la pròpia estructura del Sector a Barcelona. O per a elaborar notes informatives pròpies, per a campanyes concretes, assemblees, processos electorals...

Aquestes deficiències en alguns llocs, fan que sigui difícil un altre element primordial de coherència interna i de rendibilització de recursos: la coordinació de les seccions sindicals de Barcelona amb cadascun dels territoris. A més, els territoris han de participar en la presa de decisions d'Acords que es signin, són els que han d'explicar-los al seu àmbit i prèviament recollir-ne les necessitats. Han de poder resoldre les consultes individuals de la seva afiliació i plantilla amb el Departament. Per tant, han de tenir tots els elements del que s'estigui movent i s'hagi signat, incloent tot allò que, de vegades, no es posa en una nota informativa.

468
469 Les seccions sindicals, així com els/les referents de CCOO als diferents centres de
470 treball, han de ser cada cop més autònomes i menys dependents de l'actiu sindical
471 que forma part de l'estructura del Sector, per això cal reforçar la seva formació
472 sindical.

473
474 Així mateix, cal garantir la informació interna dins la pròpia organització mitjançant una
475 comunicació més amplia i fluida entre l'òrgan de coordinació sectorial i els
476 representats sindicals als territoris, agrupacions i seccions sindicals utilitzant els
477 diversos canals dels qual disposem (Correu electrònic, whatsapp...) i amb
478 informacions dirigides específicament, guions, argumentaris, etc, per anticipar-nos a
479 possibles escenaris negatius per la nostra organització (desacreditacions,
480 intoxicacions, fakenews...)

481
482 Per això es fa imprescindible elaborar un pla de formació en relació amb la
483 representació sindical, específic i continu, adreçat als/a les delegats/des que els
484 permeti donar resposta immediata a l'afiliació i a la plantilla. És una formació bàsica
485 d'acollida que podrà complementar-se amb la que ja es realitza a la Federació (Curs
486 bàsic de formació sindical). El pla també ha de preveure formació bàsica i actualitzada
487 en salut laboral de tots/es els/les delegats/des de prevenció.

488
489 Les seccions sindicals així com els referents de CCOO als diferents departaments han
490 de poder resoldre les consultes individuals de la seva afiliació i plantilla. Per tant,
491 també han de tenir tots els elements del què s'estigui movent i s'hagi signat, incloent
492 tot allò que, de a vegades no es posa en una nota informativa.

493
494 Reiterem, doncs, la necessitat de conscienciar que cal llegir la informació que es
495 trameta, per evitar duplicitat de consultes internes, requerir en el moment, si no s'entén
496 algun aspecte, i que s'arxivin o es guardin per a consultar per quan els/les
497 treballadors/es ens preguntin, al temps que ens anem formant en diferents temes. La
498 reducció de l'actiu sindical alliberat actualment ja no permet estar responent
499 contínuament a informacions que ja figuren en les notes informatives, les internes,
500 argumentaris...

501
502 Quan la situació ho permeti, cal recuperar la realització d'assemblees internes per
503 temes monogràfics.

504

505

506 **Potenciar la implicació del Sector Generalitat i la coordinació externa.**

507

508 La nostra participació institucional s'orienta cap a la col·laboració amb la resta
509 d'òrgans de CCOO, sobretot amb l'Àrea Pública de la CONC que s'ha convertit en una
510 peça clau en donar cohesió a les reivindicacions dels diferents col·lectius de personal
511 que engloba. Cal millorar el treball conjunt amb l'Àrea Pública, hem de participar-hi
512 fent valer el nostre pes. Cal, a través de la Federació, que se'ns tingui en compte en
513 els processos de negociació, recollida de propostes...però també que estiguem
514 disposats/des a participar-hi activament. També cal preveure com afrontarem el relleu
515 generacional que es pugui produir en breu i obrir un debat sobre les relacions entre el
516 Sector i la Federació.

517

518 Apart de les funcions de coordinació de la nostra acció sindical i negociació col·lectiva,
519 com a estructura funcional de la FSC, participem també del projecte federal, per tant,
520 hauríem de participar més activament en els òrgans de discussió i presa de decisions,
521 en les mobilitzacions, tant les federals com també d'altres sectors i en les assemblees
522 i altres actes organitzats per la Federació.

523
524 Continuarem amb la col·laboració amb la Federació d'Educació de CCOO, atès que el
525 personal d'administració i serveis (personal PAS) treballa en centres que visiten
526 regularment els/les visitadors/es sindicals de la Federació d'Educació.

527
528 Insistirem en la implicació de les estructures intercomarcals de la província de
529 Barcelona i en l'acció sindical de proximitat en els centres de treball de la Generalitat.

530

531

532 **Organització interna del Sector.**

533

534 **Polivalència del personal alliberat i col·laborador.** sense obviar l'especialització en
535 aspectes concrets per part dels membres de la Comissió Coordinadora i del personal
536 col·laborador de l'estructura del Sector, fruit de l'experiència i coneixement, en
537 aquesta etapa que iniciem, més que mai serà necessària i fins i tot imposada aquesta
538 polivalència. Haurem d'aprendre i entomar assumptes allà on l'altre no arribi. Aquest
539 objectiu ja seria prou justificable per si mateix, però la situació actual de manca de
540 recursos humans, a tots quatre territoris ens hi obliga.

541

542 El Sector, en concret a Barcelona, és finalista. Això vol dir que, fora de derivar vers
543 l'assessorament tècnic-jurídic, no hi ha més on delegar, derivar...I massa vegades la
544 urgència del dia a dia dificulta l'avançar en objectius a més llarg termini. O
545 implementar propostes força bones o innovadores. Per sort, nous delegats i
546 delegades, amb empena i col·laboració, es van incorporant al projecte de fer fortes
547 les CCOO a la Generalitat i lluitar per a millorar les condicions dels seus
548 empleats/des.

549

550 **Manteniment dades de l'afiliació per centres i seccions sindicals.** Per sort, la
551 mobilitat del personal és força important. En l'anterior etapa hem avançat molt en obrir
552 fitxes de tots els centres on hi hagi un sol afiliat o afiliada. Volem que els/les
553 delegats/des coneguin on són els seus afiliat/des, a quin centre, quin telèfon, quina
554 adreça de correu electrònic (encara n'hi ha que no l'han posat al dia). És important no
555 només per l'acció sindical de proximitat sinó també per tal que la persona rebi la
556 informació del seu àmbit laboral.

557

558 **Potenciarem l'assessorament primari tècnic, telemàtic i grupal.** Per a determinats
559 temes, preparació de reunions, coordinació interterritorial. Per tant, habilitarem la
560 partida en el pressupost per tal de disposar de les eines necessàries. Així com els
561 plenaris trimestrals.

562

563

564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614

3.-COMUNICACIÓ I IMATGE.

Els/Les nostres afiliats/des i els nostres delegats i delegades estan identificats/des amb la nostra organització, que té una imatge i unes sigles clarament definides. El nostre principal identificador, per tant, és l'emblema de CCOO de Catalunya, el de la Confederació Sindical de la CONC, establert en la normativa aprovada per a l'aplicació de la marca de la CONC.

La comunicació en les organitzacions té a veure amb la difusió de missatges per tal de transmetre, portes endins, els èxits i requeriments als membres que la conformen i, portes enfora, per tal que el personal treballador que representem també conegui quines són les nostres missions, visions i metes; a banda de rebre la nostra informació sindical.

Els comunicats i escrits de CCOO són referents de garantia i la transparència en la comunicació del sindicat, l'allunyament del sensacionalisme i l'oportunisme són les tòniques dels missatges que traslладem i empoderen amb missatges clars, veraços l'actiu sindical.

La realitat actual del model de comunicació fa que cada dia s'hagi d'evolucionar en els models clàssics i per tal d'afavorir la comunicació més directa s'han de plantejar nous reptes comunicatius, els grups de difusió com Whatsapp i Telegram s'han de potenciar des de la base de les seccions, fomentant el sindicalisme de proximitat i la relació més directa amb els referents més immediats.

Comunicació Interna

És l'elaboració i difusió de missatges que es fan circular portes endins, és a dir, està orientada als/a les delegats/des, territoris, agrupacions i també a la nostra afiliació (comunicació interna descendent) així com la orientada a altres òrgans de CCOO com ara la CONC, la FSC o l'Àrea Pública (comunicació interna ascendent).

Dins d'aquest tipus de comunicació (interna) es fan servir correus electrònics, xats (whatsapp, telegram...), informes o reunions i és necessari aconseguir una comunicació més ampla i fluida entre l'òrgan de coordinació sectorial i els nostres representants sindicals als territoris, agrupacions i seccions sindicals així com amb la nostra Federació i amb l'Àrea Pública.

Continuem amb la dificultat, per part d'alguns/es delegats/des, per llegir les informacions rebudes, i per consultar o preguntar en aquell moment en cas de no entendre quelcom, per tal de poder respondre als/a les treballadors/es.

Desglossarem, per si pot ajudar, els correus de l'actiu sindical en blocs per tal de rebre allò més important per a la seva realitat. Però ens cal insistir i fer pedagogia als/les delegats/des que es mirin tot allò que arriba del Sector.

615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660

Comunicació Externa

La formen tots els missatges que s'envien i reben entre el Sector Generalitat i el personal treballador, així com entre el Sector Generalitat i els/les representants dels diferents Departaments i/o Unitats Administratives.

Pel que respecta a la comunicació externa del Sector Generalitat de CCOO:

- Continuarem amb la tramesa d'informació per via mail als nostres afiliats i afiliades i al conjunt d'empleats/des públics.
- Es dona resposta en un termini de 24/48 hores als dubtes plantejats mitjançant el correu electrònic, per part de qui pertoqui (coordinació sectorial/territori/secció/agrupació) i sempre tenint en compte la discriminació positiva a l'afiliació.
- S'actualitza periòdicament la informació de la pagina web del Sector.
- Cal millorar la generació i difusió de la informació a les xarxes socials (twitter, facebook, whatsapp...).
- Resulta també convenient informar els mitjans de comunicació, tant els convencionals com els digitals, mitjançant notes de premsa elaborades pel Sector i difoses per la CONC via FSC.
- Cal recuperar la celebració d'assemblees quan la situació sanitària ho permeti.
- Cal generar nous continguts audiovisuals (infografies, videos explicatius curts, díptics per informacions concretes o campanyes, etc.) aprofitant les capacitats tècniques existents.
- Aconseguir que totes les seccions sindicals facin resums de les reunions amb els seus Departaments. Si de les reunions a les que assistim no en fem un resum i el difonem entre els/les treballadors/es, no estem rendint comptes de la nostra feina per la qual ens han votat, o a l'afiliació. I si això no es converteix en una nota informativa externa, massiva i amb el logo corresponent, no es pot rendibilitzar electoralment amb posterioritat.
- Potenciació de l'ús de noves tecnologies i marqueting: El Sector intentarà dotar dels mitjans tecnològics, en cas de poder-ne disposar i sota uns criteris d'eficiència i necessitat, facilitant l'ús d'aquestes tecnologies i fomentant la comunicació directa dels referents més identificables.

661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711

4.-ELECCIONS.

Davant la nova realitat derivada de la pandèmia, que ha suposat un canvi sobtat en la manera de treballar, dificultant la relació directa i presencial, l'atenció i l'assessorament via telemàtica i telefònica adequada i ràpida ha estat una peça clau.

Hem aconseguit donar aquest assessorament de manera ràpida i adequada i, pel tipus de circuit muntat pel sindicat, també global tant a l'afiliació com a la resta de treballadors/es que s'han trobat amb problemes derivats dels diferents confinaments i el teletreball, de riscos pel fet de ser presencials, de denegacions de permisos al quals hi tenien dret, etc. encara ens n'hem sortit dignament.

Però està clar que hem de reformular la manera de relacionar-nos amb els/les treballadors/es, tenint especial cura amb l'afiliació i els/les simpatitzants.

No es cap secret la intenció de l'Administració que el proper procés electoral de personal funcionari (en els laborals no ho poden imposar) sigui mitjançant el vot electrònic, amb el que això suposa: pressions per part de la escala jeràrquica, por dels nostres votants que el vot a CCOO no sigui secret, etc.

La política d'intoxicació de determinats sindicats i plataformes de personal interí antioposicions i la utilització del col·lectiu de personal interí, també ens afectarà. Sobretot quan es desmunti tot l'engany que era possible eliminar processos selectius, que Europa obliga, que si et toquen indemnitzacions... i hagin de buscar un culpable útil.

D'igual manera, l'enquistament del conflicte de l'anomenat "procés" no ajudarà a desemmascarar al CSC com a sindicat al qual ni importen ni treballa per a la millora de les condicions dels/de les empleats/des de la Generalitat.

Per aquests motius hem de fer un gran esforç per posar-nos en contacte amb tota la afiliació i simpatitzants per rebre els suggeriments, problemàtiques, propostes... dels mateixos abans de que comenci el proper procés electoral, hem de transmetre, davant la nova manera de treballar llunyana i sense proximitat, que som un sindicat proper, que treballem per i per als/a les treballadors/es, que recollim les seves inquietuds, que les trasladem i defensem als òrgans pertinents i que, en definitiva, estem al seu costat defensant els seus drets, informant-los de manera seriosa i curosa del estat real de tots els temes que els inquietin. El rigor caracteritza les nostres propostes, informacions i assessoraments.

Alguns dels aspectes que es desprenien de la valoració de les darreres eleccions i d'altres nous que han aparegut són:

- Fidelitzar el vot de l'afiliació, com a mínim.
- Relacionar missatges positius, d'agraïment o de consultes repetides, al gene@ccoo.cat i recordar-los com hem estat responent i anticipar-nos en la petició del vot per correu (laborals).

- 712
- 713
- 714
- 715
- 716
- 717
- 718
- 719
- 720
- 721
- 722
- 723
- 724
- 725
- 726
- 727
- 728
- 729
- 730
- 731
- 732
- 733
- 734
- Més anticipació en la recollida de candidatures de personal laboral (anem a remolc dels preavisos d'altres sindicats, per saturació en la feina del dia a dia).
 - Trobades d'assessorament tècnic i legal respecte del vot electrònic (altres llocs del sindicat que fa temps que l'usen, tècnic informàtics de la casa...). Si no som capaços de transmetre que el vot electrònic és segur (secret), part del nostre electorat pot tenir por.
 - Demanar la intervenció en les meses o reunions prèvies preparatòries, d'experts del sindicat en el tema informàtic.
 - Buscar altres formes de demanar el vot. L'allau de correus (per altra banda l'hem de fer o donaríem imatge que no ens presentem o hi estem poc presents) de tots els sindicats a la vegada no ajuda a recordar a la gent qui ha aconseguit les coses, quines son propostes nostres...
 - Explorar altres formes de comunicació: Vídeo "minut sindical" (píndoles) com a recordatoris, reptes, Telegram, grups de difusió afiliació, etc.
 - Enquesta prèvia a l'elaboració del programa.

Aquest document serà debatut, ampliat, esmenat i aprovat a la
CONFERÈNCIA DEL SECTOR GENERALITAT del 5 de març de 2021.

Si abans d'aquesta data, qualsevol delegat/da assistent vol fer-hi alguna
ampliació, esmena... tant personalment com compartida amb l'afiliació del
seu àmbit, pot fer-nos-les arribar al correu coordinaciogene@ccoo.cat
abans del 4 de març per tal que s'hi incloguin o passin a debat en la pròpia
Conferència.

Moltes gràcies.