

3 congrés

Baix Llobregat-Alt Penedès-Anoia-Garraf



+ drets
+ justícia social
+ vida

CCOO



serveis a la ciutadania

Pla d'Acció

Pallejà, 25 de març de 2021

PLA D'ACCIÓ DEL III CONGRÉS DEL SINDICAT INTERCOMARCAL DE LA FSC-CCOO DEL BAIX LLOBREGAT, ALT Penedès, ANOIA, GARRAF

INTRODUCCIÓ

1. Han estat quatre anys molt intensos d'ençà de la celebració del 2n Congrés del nostre sindicat intercomarcal, marcats per la lluita contra les conseqüències de la crisi econòmica del 2008 i l'aposta per la recuperació econòmica, social i laboral que vam fer des del sindicat, com per la segona crisi viscuda des d'inicis de l'any 2020 i provocada per la pandèmia del COVID-19, que ha tornat a sacsejar els fonaments de l'estat de benestar i ha tensionat brutalment els serveis públics.
2. Malgrat tot, entenem que el sindicat, en el seu conjunt i també la FSC-BLLAPAG hem aconseguit uns bons resultats en els dos principals indicadors de la nostra activitat i representativitat (afiliació i eleccions sindicals) com hem pogut comprovar a l'informe de gestió.
3. Uns bons resultats que no poden amagar les dificultats que com a sindicat tenim per mantenir els nivells afiliatius, i per donar resposta, integrar i organitzar especialment a les noves realitats de precarietat laboral, joves, dones i immigrants
4. No ens toca en aquest nivell congressual abordar temes que són objecte de discussió en els nivells superiors, i per això hem elaborat un document pràctic, senzill i que bàsicament aposta per definir les prioritats d'actuació així com la configuració del nostres òrgans de direcció intercomarcal, prioritats que l'Executiva d'anar concretant en el dia a dia.

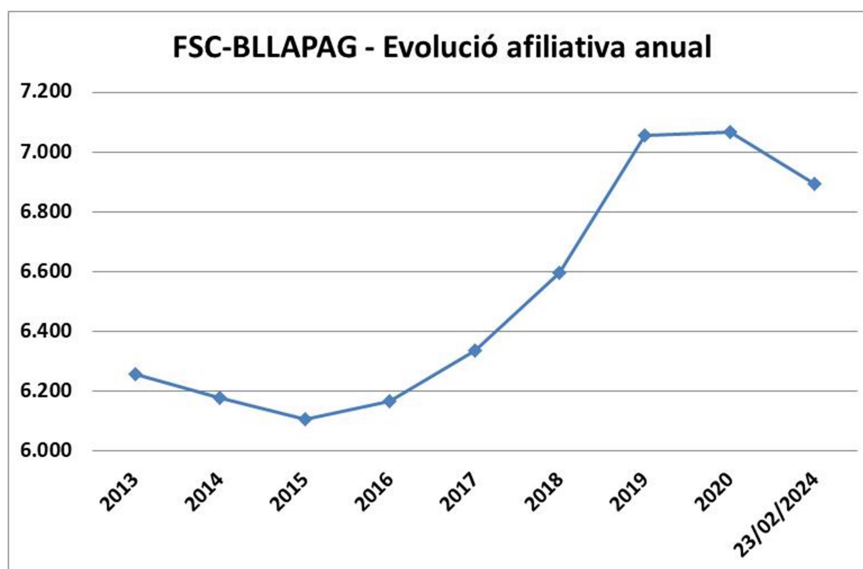
LES NOSTRES PRIORITATS

5. Com hem dit a la introducció, no farem un detall exhaustiu de les propostes de treball, sinó un esment als principals eixos de treball que hem de potenciar en el proper mandat, propostes que –evidentment- podem completar i perfeccionar fruit del debat congressual.

a) Recuperació de l'afiliació

6. No ens cansem de dir-ho: sense afiliació no hi ha organització, sense afiliació CCOO no té raó de ser.
7. A l'anterior mandat electoral i un cop passada la pitjor part de la crisi econòmica i financera, vam aconseguir aturar a poc a poc la caiguda afiliativa que, fins a aquell moment, havia estat esfereïdora.
8. En aquest mandat, especialment dels anys 2017 a 2019, conforme l'economia europea i espanyola es començava a recuperar, vam aconseguir tornar a créixer

afiliativament fins arribar a superar els 7.000 afiliats i afiliades, encara lluny dels 7.650 que vam arribar abans de la crisi, però molt per sobre del mínim de 6.107 al que vam arribar a finals del 2015.



9. La bona ratxa de recuperació es va veure truncada, una altra vegada, per la crisi del COVID-19, que la vam aguantar força bé fins que va començar a tenir conseqüències en un dels sectors més afectats i més importants per a nosaltres: el sector aeri, com hem vist a l'informe de gestió
10. Som conscients que l'increment d'afiliació es vincula a l'ocupació, a la millora de les condicions de treball i a reformes legals que ara no estem en condicions d'impulsar, però també a les decisions i polítiques afiliatives i de serveis que determinem nosaltres. En els congressos superiors del nostre sindicat ja s'estan fent propostes per millorar aquesta situació, especialment adreçada a joves, sectors precaris, dones i immigrants.
11. No obstant això, des de la nostra realitat concreta també podem treballar en aspectes que són de la nostra responsabilitat directa:
 - Consolidar i fer valdre l'acollida de nous delegats/des, com una font –també– de noves afiliacions
 - Fer el seguiment de les baixes afiliatives en col.laboració amb la Federació, Unió i seccions sindicals
 - Millorar les dades de la nostra afiliació, especialment telèfon, email i adreça. Dificilment podrem fidelitzar-los si no ens podem comunicar.
 - Establir i/o col.laborar en plans d'acollida de la nova afiliació.
 - Enquadrar correctament l'afiliat/da en l'empresa on estigui treballant
 - Fer el seguiment i donar suport a les nostres seccions sindicals en l'activitat afiliativa
 - Millorar els serveis d'assessorament i jurídics, tema recurrent a la nostra organització.

b) Millorar els resultats electorals

12. També el resultat en eleccions sindicals és molt positiu, perquè hem millorat els nostres resultats en relació al mandat anterior, malgrat haver tingut uns números negatius al final del període de concentració.
13. El còmput dinàmic en relació a UGT, (a 24/02/21, moment d'elaborar aquest informe) , ens dona un saldo positiu de +125 delegats/des, superior al que teníem a l'inici de l'anterior mandat congressual i molt superior (+67) amb el que iniciàvem el 1r Congrés intercomarcal.
14. Cal valorar, felicitar i agrair el conjunt de les nostres seccions sindicals, al nostre l'equip de treball i a la Federació, Unió i CONC per la tasca col·lectiva realitzada i pel suport que ens han donat.
15. Això no ens ha de conformar; el que es guanya en molt de temps es pot perdre ràpidament, per això creiem que hem de treballar especialment en:
 - Reforçar l'equip d'eleccions, especialment al Baix Llobregat
 - Recuperar l'equip d'extensió sindical al Baix Llobregat i si es possible estendre'l a d'altres comarques
 - Incidir especialment en les empreses blanques (si s'hi donen condicions) i en les que UGT és l'única representació.
 - Assegurar la presència i cobertura de tots els processos, tinguem o no candidatura
 - Potenciar la inclusió en les nostres candidatures, en posició de sortida, de dones, joves i persones immigrades.
 - Incloure, dins l'extensió sindical, la visita als nostres delegats/des de centres petits i molt petits.
 - Potenciar la coordinació i la cooperació amb la Unió Intercomarcal per potenciar el treball en eleccions sindicals, des de l'extensió fins al propi desenvolupament del procés.

c) Lluita contra la precarietat

16. Iniciàvem l'anterior mandat congressual amb un clar compromís de lluita contra les conseqüències de la forta crisi que, tot just llavors, estàvem remuntant i que havia tingut com a conseqüència que amples capes socials s'instal·lessin de manera sistèmica en la precarietat laboral, social, econòmica.
17. Aquesta realitat s'ha vist agreujada amb les devastadores conseqüències de la crisi sanitària del COVID-19, on les persones (especialment joves, grans, dones, immigrants) tornen a ser les que més ho pateixen.
18. Des de l'àmbit laboral ens trobem la consolidació d'uns nivells d'atur molt importants, uns salaris que no permeten arribar a les mínimes condicions de vida, contractes a temps parcial i intermitents, desregulacions horàries i de jornada, abús del teletreball sense regulació, etc...
19. Segurament que, des del nostre Sindicat Intercomarcal, les possibilitats que tenim de lluitar contra aquesta realitat és limitada, pel que hem d'estar fortament implicats en el treball general del sindicat en relació amb aquest tema, informant als treballadors/es, estimulants-los a participar en qualsevol mobilització o actuació,

i -especialment- donant suport en l'assessorament i acció sindical davant dels conflictes concrets a nivell d'empresa, identificant les noves realitats de precarietat i fent-nos propers a aquests col.lectius, etc...

d) Defensa dels serveis públics

20. Uns serveis públics universals i de prestació directa son la màxima garantia per al repartiment de la riquesa i d'unes condicions de vida justes, dignes i igualitàries per al conjunt de la població, especialment en relació a la sanitat, l'educació, pensions i els serveis socials.
21. La capacitat de resistència de la sanitat pública i dels serveis públics vinculats a l'ocupació durant la crisi del COVID-19 en son un bon exemple. Sense la seva existència centenars de milers de persones es veurien abocades a la pobresa.
22. Congrés darrera congrés del nostre sindicat no ens cansem d'insistir en aquesta prioritat i ara ho hem de continuar fent. Des de la negociació col.lectiva, l'acció sindical, l'acció institucional hem de maldar per assegurar-ne un finançament suficient, unes dotacions de plantilles adequades i un accés universal per a tothom, aturant la seva privatització o externalització.

e) Renovació de l'equip de treball intercomarcal

23. És imprescindible reforçar l'equip de treball que gestiona el dia a dia de la nostra activitat, en l'atenció a l'afiliació, delegats i delegades, en la cobertura dels processos electorals, en el suport a l'activitat de les nostres seccions sindicals i en la col.laboració en l'acció sindical i l'activitat sociopolítica del nostre sindicat.
24. Ens trobem en una situació complicada, perquè la reconfiguració dels equips federals i l'envelliment de les persones que en formen part, fa necessària una urgent renovació i aportació de noves persones a l'equip de treball.
25. És evident que cal optimitzar esforços cercant vies de cooperació i de mancomunació de serveis amb la Unió i la Federació, però amb això no n'hi ha prou i cal aportar-hi cares noves.
26. L'Executiva intercomarcal ja ho ha tingut en consideració i hi ha estat treballant de valent, però aportar recursos humans depèn de les nostres seccions sindicals i de la consciència de tots plegats que és imprescindible estendre la nostra acció més enllà de propi centre de treball.

NEGOCIACIÓ COL.LECTIVA I ACCIÓ SINDICAL

27. Com hem pogut analitzar a l'informe de gestió, tant a conseqüència de la forta crisi del 2008, com de la generada pel COVID-19 i la pròpia evolució social i tecnològica ens trobem amb noves realitats tant en el mercat de treball com en els sistemes de producció i de prestació de serveis, a les que hem de donar resposta

28. La implantació del teletreball i digitalització genera riscos i oportunitats que hem de saber abordar des de la negociació col·lectiva i la regulació del seu funcionament, potenciant la formació contínua de treballadores i treballadors per evitar que ningú es quedi enrere, amb especial atenció a les condicions de seguretat i salut.
29. Especialment en el sector públic tenim un gran repte i és acabar de negociar i concretar els processos d'estabilització i consolidació de l'ocupació pública, fruit del I i II acord de la mesa general de les administracions públiques.
30. Les resistències de moltes administracions i d'alguns sectors de treballadores i treballadors en situació de temporalitat a executar els esmentats acords, atesa la possibilitat o l'esperança que les autoritats europees, basant-se en el frau en la contractació, determinessin i/o forcessin el reconeixement de la condició plena de personal públic sense passar cap prova, juntament amb els cants de sirena de determinades organitzacions polítiques i gabinets d'advocats ha alentit aquest procés.
31. Aviat (amb caràcter general el 31/12/2021) s'acabarà el període per poder executar les corresponents ofertes públiques de consolidació i estabilització, i molt ens temem que no s'hagi produït grans moviments legislatius al respecte, pel que caldrà insistir en la necessitat i urgència de negociar els esmentats processos i posar-los en marxa l'abans possible.
32. En relació amb la negociació col·lectiva caldria també:
 - Assegurar, en coordinació amb els sectors federals, l'assessorament en tots els processos de negociació que s'obrin i que sigui necessari.
 - Apostar pels convenis sectorials, amb caràcter general
 - Incidir en els increments salarials, element vertebral per al repartiment de la riquesa
 - Recuperar, en la mesura del que sigui possible, les pèrdues produïdes per les retallades
 - Aconseguir reglaments pactats de teletreball
 - Assegurar les clàusules d'ultractivitat
 - Potenciar la participació en l'elaboració de plataformes i acords definitius
 - Lluitar contra la bretxa salarial, els sostres de vidre, aconseguir la implantació de plans d'igualtat a totes les empreses, etc.....

REFORÇAR LES COBERTURES COMARCALS

33. Vam apostar clarament per aprofundir en el sindicalisme de proximitat, en la necessitat de compartir recursos i de ser molt austers en la seva gestió, com a eina fonamental per poder garantir una atenció tan homogènia possible al conjunt de la nostra estructura sindical, treballadors i treballadores, independentment del sector o de la comarca on estiguin.
34. Amb aquests principis vam endegar la fusió territorial i amb aquests principis ens mantenim, no només per un tema polític si no perquè ens ho creiem profundament i creiem que ho hem fet.

35. No obstant això, hem de ser conscients de la necessitat d'aprofundir en els mecanismes de col.laboració amb la Unió i la resta de rams intercomarcals per avançar en aquest objectiu, especialment a les comarques d'Anoia, Alt Penedès i Garraf on els recursos sindicals són més limitats.

L'ASSESSORAMENT, INDIVIDUAL I COL.LECTIU O SINDICAL

36. L'assessorament individual, en l'àmbit laboral, (per temes que afecten individualment a l'afiliació i treballadors/es en general) ja el vam mancomunar amb la Unió intercomarcal, i els resultats han estat molt positius. Apostem per continuar i consolidar aquest model.
37. L'assessorament individual, en l'àmbit funcional i de sector públic, com hem analitzat a l'informe, ha estat una feblesa i caldrà que des del nostre Sindicat intercomarcal reclamem de la Federació de Catalunya una millora en aquest servei.
38. L'assessorament col.lectiu (per temes que afecten en l'àmbit general i que gestionen els òrgans de representació i seccions sindicals), en el nostre model també està diferenciat en l'àmbit públic i privat. Creiem que el sistema funciona correctament i que poden donar resposta a totes les necessitats. Cal reforçar-ho i dedicar-hi més recursos sindicals.
39. Hem d'intentar reconduir, en aquest mandat, les febleses en l'assessorament col.lectiu en relació a la salut laboral i plans d'igualtat, poder oferir aquest servei amb normalitat.
40. I finalment, en aquest apartat, insistir per enèsima vegada en la necessitat de millorar els recursos dels nostres serveis jurídics, especialment en l'àmbit del sector públic.

FORMACIÓ

41. Especial interès i valor hem de posar en la formació sindical, perquè certament que necessitem delegats, delegades i quadres sindicals ben formats per donar resposta –tècnicament- a les nostres responsabilitats en la negociació col.lectiva, assessorament, eleccions sindicals, etc..., no només per tenir prou autonomia i capacitat per actuar en el seu centre de treball, si no també per poder col.laborar i donar cobertura a d'altres empreses i centres de treball.
42. Però també és imprescindible que apostem per introduir en la formació les senyes d'identitat, els nostres valors i principis ètics, així com la lluita contra qualsevol forma de discriminació laboral, per raó de sexe, raça o origen.
43. Hem d'aprofitar les companyes i companys -amb llarg recorregut sindical- que arriben a la seva jubilació, intentant implicar-los en la formació sindical i de quadres, aportant el seu bagatge i experiència sindical, tècnica i ideològica.
44. Tanmateix, la formació professional és imprescindible per fer front als profunds canvis que s'estan produint en el mercat de treball, especialment amb l'avanç de la implantació de la digitalització.

45. Per tot això, mantindrem la Secretaria de Formació en la nostra Executiva intercomarcal i promourem la creació de la figura del/la Responsable o Secretaria de Formació en totes les seccions sindicals consolidades i com a mínim amb 40 afiliats/des.

FEMINITZACIÓ DEL SINDICAT I BRETXA GENERACIONAL

46. Tenim dos grans objectius en el proper mandat: maldar per la igualtat de gènere a l'intern del sindicat, la incorporació de més dones a l'activitat sindical i la lluita contra qualsevol actitud sexista i el discurs xenòfob, homòfob i masclista, per una banda.
47. Per altra banda, la necessària incorporació de personal jove a l'activitat sindical, tant a nivell de centre de treball com d'estructura.
48. Aquest és un treball transversal que afecta tots els àmbits de la nostra activitat, tant en la configuració dels òrgans de direcció i equips de treball, en l'elaboració de les llistes de les eleccions sindicals, en l'assessorament i serveis que prestem, etc... Tots els documents congressuals van en aquesta línia i nosaltres ens comprometem a incorporar-ho i concretar-ho en els nostres plans de treball.
49. Cal fer un seguiment de la implantació dels plans d'igualtat a les nostres empreses i centres de treball.

PARTICIPACIÓ DEL PROJECTE DE LA FSC-CATALUNYA I DE LA UI DEL BLLAPAG

50. La FSC-BLLAPAG som el principal sindicat territorial de Catalunya a escala federal (tenint en consideració que el Barcelonès no té estructura territorial) i el segon ram a nivell de la UI (després d'Indústria), pel nostre pes afiliatiu. Dels 36 sindicats intercomarcals de tota Catalunya estem en el tercer lloc, i som més grans que molts sindicats provincials i sectorials de la FSC a nivell estatal.
51. Tant per la nostra posició en l'intern com per la pròpia aposta, hem de ser conscients del nostre paper fonamental i responsabilitat en la construcció d'aquests projectes sindicals, amb els que ens sentim fortament implicats i col.laboradors, des de la lleialtat però sense renunciar a la crítica quan ho creiem necessari.
52. Especialment amb la Unió intercomarcal, conjuntament amb la resta de rams intercomarcals, hem d'aprofundir en els mecanismes de cooperació, d'aprofitament dels nostres recursos i de l'actiu sindical intercomarcal per fer més efectiva la nostra acció sindical i la nostra capacitat d'organitzar-nos a nivell de centre de treball. Caldrà establir-ne protocols de col.laboració, conjuntament amb la nostra Federació de Catalunya.

ÒRGANS DE DIRECCIÓ INTERCOMARCALS I PARTICIPACIÓ



53. El sindicat intercomarcal és la representació de la federació en el territori i participa activament i directa tant en la direcció i coordinació com en el projecte de la FSC de Catalunya, així com en l'activitat sociopolítica de la Unió intercomarcal.
54. Els sindicats intercomarcals de la FSC-CCOO de Catalunya, integren a totes les seccions sindicals d'empresa del seu àmbit territorial i, seguint els criteris federals, en el nostre cas ens dotarem dels següents òrgans de direcció:
- Un secretari/a general.
 - Una comissió executiva, com equip de direcció i treball, que realitzarà la gestió quotidiana. Les persones que en formin part seran escollides en el nostre congrés i el seu nombre es determinarà a proposta de la comissió electoral, amb els límits establerts per la FSC de Catalunya.
55. Som conscients que eliminem un òrgan polític important com és el Consell intercomarcal, però la realitat és que per la seva naturalesa i competències s'havia convertit en un òrgan més formal que pràctic, el que no afavoria no ja la participació si no fins i tot la pròpia assistència als seus plenaris, que ha estat molt escassa en cada convocatòria
56. És per això que apostem per vies més directes de participació real, ja sigui amb plenaris de delegats/des o reunions periòdiques dels i les responsables dels principals centres de treball per fer-ne un seguiment i suport directe a la seva activitat i poder comentar, sense guió previ, qualsevol aspecte d'interès o necessitat sindical i l'elaboració de propostes de millora de la nostra organització. La nostra Executiva haurà de concretar-ne la o les fórmules.