

Informe Balanz

serveis a la ciutadania

4 congrés



+ drets
+ justícia social
+ vida

CCOO



serveis a la ciutadania

Mientras vamos marchando, marchando a través del hermoso día Un millón de cocinas oscuras y miles de grises hilanderías Son tocados por un radiante sol que asoma repentinamente Ya que el pueblo nos oye cantar:

¡Pan y rosas! ¡Pan y rosas!

Mientras vamos marchando, marchando, luchamos también por los hombres Ya que ellos son hijos de mujeres, y los protegemos maternalmente otra vez Nuestras vidas no serán explotadas desde el nacimiento hasta la muerte Los corazones padecen hambre, al igual que los cuerpos ¡dennos pan, pero también dennos rosas!

Mientras vamos marchando, marchando, innumerables mujeres muertas Van gritando a través de nuestro canto su antiguo reclamo de pan Sus espíritus fatigados conocieron el pequeño arte y el amor y la belleza ¡Sí, es por el pan que peleamos, pero también peleamos por rosas!

A medida que vamos marchando, marchando, traemos con nosotras días mejores El levantamiento de las mujeres significa el levantamiento de la humanidad Ya basta del agobio del trabajo y del holgazán: diez que trabajan para que uno repose ¡Queremos compartir las glorias de la vida: pan y rosas, pan y rosas!

Nuestras vidas no serán explotadas desde el nacimiento hasta la muerte Los corazones padecen hambre, al igual que los cuerpos.

¡pan y rosas, pan y rosas!

James Oppenheimer, 1911



edició: **19 d'abril 2021** (secretaria de comunicació)

ÍNDEX

Introducció	1
Àrea institucional	33
comunicació	34
Dona	45
Àmbit LGTBI	48
Àrea acció sindical i negociació col·lectiva	51
Acció sindical i Negociació Col·lectiva	52
Pla de Pensions i Responsabilitat Social Corporativa	61
Salut Laboral	62
Àrea de organització	69
organització	70
Finances	72
Formació	75
Eleccions Sindicals	77
Afiliació	80
conclusions	83

INTRODUCCIÓ

Des que vàrem cloure el III Congrés de la Federació de Serveis a la Ciutadania de CCOO de Catalunya el treball que hem desenvolupant ha estat d'una enorme intensitat enmig d'un convuls entorn polític, econòmic i social que ha culminat amb la més greu crisi sanitària que hem viscut en els últims 100 anys.

Abans d'entrar en matèria volem reconèixer la labor de tots els companys i companyes dels serveis essencials que des de l'inici de la pandèmia han tingut com a única opció estar presencialment al seu lloc de treball, a peu de canó, a primera línia, atenent les necessitats de les persones i, en moltes ocasions, sense els recursos professionals i materials adients per fer compatible el treball en condicions de protecció a la pròpia salut.

Fer extensiu aquest reconeixement a tots aquells afiliats i afiliades, seccions sindicals, delegats i delegades, personal tècnic i administratiu que han estat incansablement atenent les necessitats de consulta, denúncia de condicions de treball, interlocució amb les administracions titulars dels serveis externalitzats per obligar les empreses a protegir del contagi de la COVID19 als treballadors i treballadores,... En definitiva, agrair la plena dedicació del capità humà que formem les CCOO.

Al llarg d'aquests quatre anys molts homes i dones de les Comissions Obreres hem estat organitzant, elaborant, mobilitzant, negociant i debatent per arribar fins aquí.

De ben segur que ho hem fet amb honestedat i compromís, amb majors o menors resultats, però amb la convicció que formem part d'un projecte col·lectiu que s'inspira en uns valors ètics als quals no hem volgut defraudar.

Però en aquest camí, i al llarg d'aquests quatre anys, hi ha companys i companyes que ens han deixat, en diferents moments i en diferents circumstàncies. Difícilment CCOO de Catalunya hagués avançat sense la seva contribució, desinteressada, compromesa, sincera.

Tots ells formen part de l'essència d'aquesta organització i per a tots i totes elles tenim un deure clar que només podem cobrir mantenint vius els seus afanys per fer avançar els drets dels treballadors i treballadores.

Aquest balanç, com correspon a una organització que construeix les seves decisions de forma col·lectiva, és el balanç de la Comissió Executiva, és més, introdueix també elements de balanç del conjunt d'organitzacions sectorials i territorials que conformen la nostra organització tot i que han estat ells mateixos els que en els seus congressos i conferències han avaluat de manera més detallada la seva activitat en el període anterior.

Condensar en un nombre de pàgines raonables, el balanç de gestió d'un mandat, fent-ho sostenible per a la paciència dels delegats i delegades al Congrés, requereix que, necessàriament, centrem la nostra atenció en els esdeveniments més significatius del passat, per la seva rellevància política, sindical i organitzativa. Sense que això signifiqui, ni molt menys, que allò que aquí es relata sigui tota l'activitat realitzada.

Realitzem aquest Congrés amb més de 148.000 persones afiliades a CCOO de Catalunya i més de 33.250 persones afiliades a la Federació de Catalunya i més de 4.500 persones delegades, en el moment de realitzar aquest informe.

Continuem sent el primer sindicat català, tant en la CONC com a la nostra Federació, amb el 41,42 % i el 40,67 % respectivament, de la representativitat en les eleccions realitzades als centres de treball. Dades que reforcen la legitimitat de CCOO de Catalunya i de la nostra Federació per seguir representant i defensant els interessos laborals, econòmics i socials dels treballadors i treballadores de Catalunya

La legitimitat que ens dona ser l'organització sindical més representativa ens trasllada una enorme responsabilitat a l'hora de definir estratègies sindicals, adequar les estructures de funcionament i elegir els nous equips de direcció, reforçar el vincle social amb l'afiliació, promoure una major capacitat d'organització dels treballadors i treballadores i augmentar la utilitat de l'acció del sindicat a l'empresa i a la societat.

El que identifica avui el sindicalisme de classe és la defensa integral dels drets dels treballadors i treballadores tant en l'exercici de la professió en el lloc de treball, com a la nostra condició de ciutadans i ciutadanes.

La pandèmia del Covid-19 ha posat en evidència les nefastes conseqüències de dècades de privatització i mercantilització. D'un dia a l'endemà, hem vist hospitals desbordats, personal sanitari sense equip de protecció, asils convertits en dipòsits de cadàvers, esperes de setmanes per a accedir a les proves i escoles que s'esforçaven en connectar amb nens confinats a casa seva.

Durant tot aquest temps, s'instava a la gent a quedar-se a casa, quan en realitat molts no tenien un habitatge adequat ni accés a l'aigua i al sanejament, ni protecció social.

Dècades de transferir la provisió de béns i serveis socials a ens privats ha resultat, sovint, en ineficiència, corrupció, disminució de la qualitat, augment dels costos i el consegüent endeutament de les llars. Els pobres han estat marginats i s'ha socavat el valor social de necessitats bàsiques com l'habitatge i l'aigua. Va haver-hi un raig d'esperança quan de sobte, enmig de la crisi, la gent va començar a reconèixer la centralitat dels serveis públics per al funcionament de la societat. *"Aquesta pandèmia ha revelat que hi ha béns i serveis que han de ser col·locats fora de les lleis del mercat"*,



En aquest congrés hem de definir noves estratègies que adequin la nostra acció sindical als canvis generats per les noves formes d'organització del treball, La **transformació del teixit productiu** està significat un canvi en el marc de les relacions dels treballadors i

treballadores a les empreses amb una tendència creixent cap a la individualització i l'aïllament laboral, la precarietat laboral, l'autoocupació i l'externalització de riscos empresarials amb aposta per estructures unipersonals.

És cabdal reforçar la força del sindicat a l'empresa i el caràcter confederal que aprofundeixi en els **marcs de cooperació entre federacions i unions territorials** que tenen un paper determinant en el desenvolupament organitzatiu i en l'extensió de l'acció sindical de CCOO.

Cal desenvolupar **polítiques de proximitat** que requereixen estructures més flexibles i participatives que incorporin noves formes de relació amb els treballadors i treballadores.

Hem de aprofundir en el projecte d'una **organització més flexible**, adaptable a un entorn canviant, horitzontal, participativa, basada en la construcció col·lectiva de les decisions

Reforçarem els **sindicats intercomarcals** i continuarem apostant per potenciar projectes de **cooperació interfederal** al territori. Hem de potenciar la densitat sindical i estendre la nostra **presència a nous espais de treball** per donar resposta als canvis del teixit productiu amb una inequívoca visió feminista per garantir una resposta més justa socialment.

CONTEXT ECONÒMIC I SOCIAL

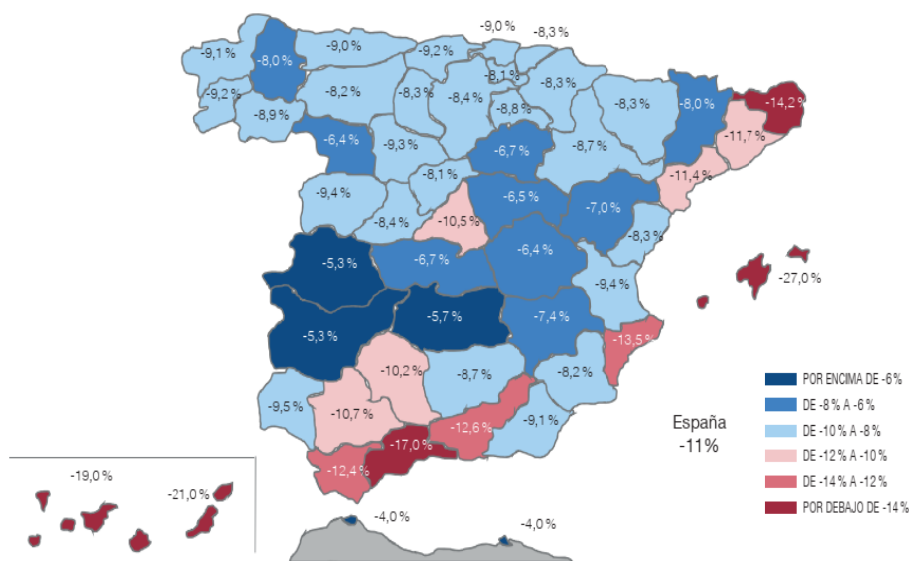
Celebrem aquest congrés en un moment en el qual després del control de la tercera ona les dades epidemiològiques han tornat a iniciar un ascens, sense que encara es computin les conseqüències de les vacances de setmana santa, la pandèmia del COVID-19 està deixant xifres desorbitades de contagis i defuncions, que en l'últim període afecten diversos milers de persones a Catalunya i desenes de milers a Espanya amb caràcter diari, i evidencien una falta considerable de previsió i control per part del conjunt de les autoritats polítiques, en la majoria dels casos més interessades per minimitzar els costos econòmics que per atendre el principi elemental de salvar vides, aspecte central que CCOO i altres organitzacions invoquem com a línia d'actuació en l'esclat de la crisi allà pel mes de març. Acabàvem l'any 2020 tenint clar que quedarà a la memòria de la història contemporània.

Una pandèmia global que ha canviat en poc temps les prioritats de les polítiques, de les institucions i del conjunt de la societat. Protegir la vida, és el principal repte de les societats arreu del món. La forma d'afrontar-ho ha polaritzat polítiques, enmig d'una mortalitat gairebé pròxima als tres milions de persones segons dades oficials. El negacionisme de governs populistes ha provocat milers de morts, als EUA o a Brasil, per exemple.

A banda dels casi 3 milions de morts i més de 128 milions de persones contagiades durant la pandèmia arreu del món, l'Organització Internacional del Treball (OIT) estima que 590 milions de persones poden perdre el seu lloc de treball per l'impacte del coronavirus. Sense destrucció d'infraestructures, però sí de teixit productiu i d'expectatives de vida, es tracta d'un balanç pràcticament de guerra que no ha acabat.

També a casa nostra, es calcula oficialment en mes de 75.000 el nombre de persones mortes causades directament per la pandèmia de covid-19 al conjunt d'Espanya (unes 13.500 a Catalunya,). Amb mes de 550.000 persones malaltes de COVID-19 a Catalunya, i mes de 3,275 milions a Espanya.

ESTIMACIÓN DE LA VARIACIÓN INTERANUAL DEL PIB DE 2020 POR PROVINCIAS



FUENTES: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, INE y Banco de España.

Al seu torn, unes dades de caiguda del PIB del 11,4% anual i d'increment de l'atur al voltant del 25% (amb prop de mig milió d'aturats a Catalunya). Segons el Banc d'Espanya el 16,8% de les empreses seran insolvents i el 8% inviubles. L'impacte que aquesta crisi està tenint sobre l'activitat econòmica presenta una extraordinària heterogeneïtat a nivell provincial. Les majors caigudes del PIB en 2020 s'haurien concentrat en un grup de províncies, situades en l'arc mediterrani i Canàries.

Els resultats assenyalen la importància tant de la mobilitat com de l'estructura sectorial a l'hora d'explicar les diferències provincials en el creixement estimat del PIB en 2020. Les províncies que van experimentar una major caiguda de l'activitat en 2020 van ser les que també van registrar un descens més pronunciat de la mobilitat, que tenen un major pes del turisme (sobretot estranger) i de l'ocupació temporal, i una menor proporció d'empleats del sector públic.

Per exemple, la província de Lleida mostra una caiguda del PIB del 8%, a causa del menor pes dels sectors més exposats a la crisi sanitària, enfront dels descensos de les tres províncies catalanes costaneres, per sobre de l'11%.

Variación PIB por sectores 2016-2020

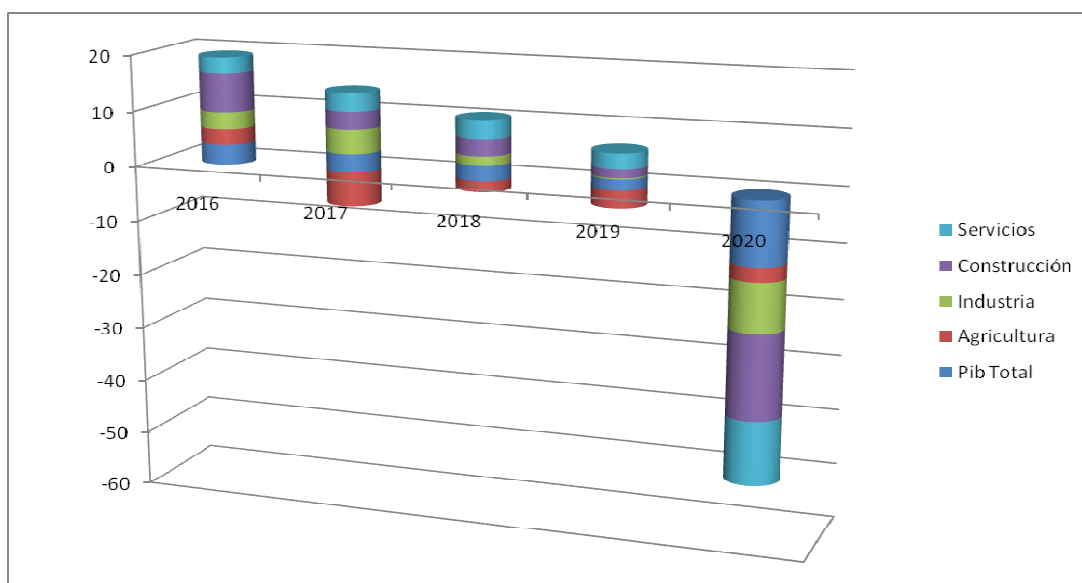
	2016	2017	2018	2019	2020
PIB	3,5	3,3	2,8	1,9	-11,5
Agricultura	2,8	-6	-1,9	-3	-2,6
Industria	3,2	4,3	1,6	0,2	-9
Construcción	6,8	3,3	3	1,6	-15,4
Servicios	3	3,2	3,3	2,7	-11,7

Productor interior bruto. 2016-2020**Sector Servicios**

PIB	2016	2017	2018	2019	2020
Servicios	3	3,2	3,3	2,7	-11,7
Comercio, transporte y hostelería	3,9	3,3	2,6	2,4	-25,2
Act. inmobiliarias, profesionales y otras	3,1	3,7	4,5	3,2	-8,5
Adm. pública, educación, sanidad y servicios sociales	1,6	2,2	1,9	2,2	3

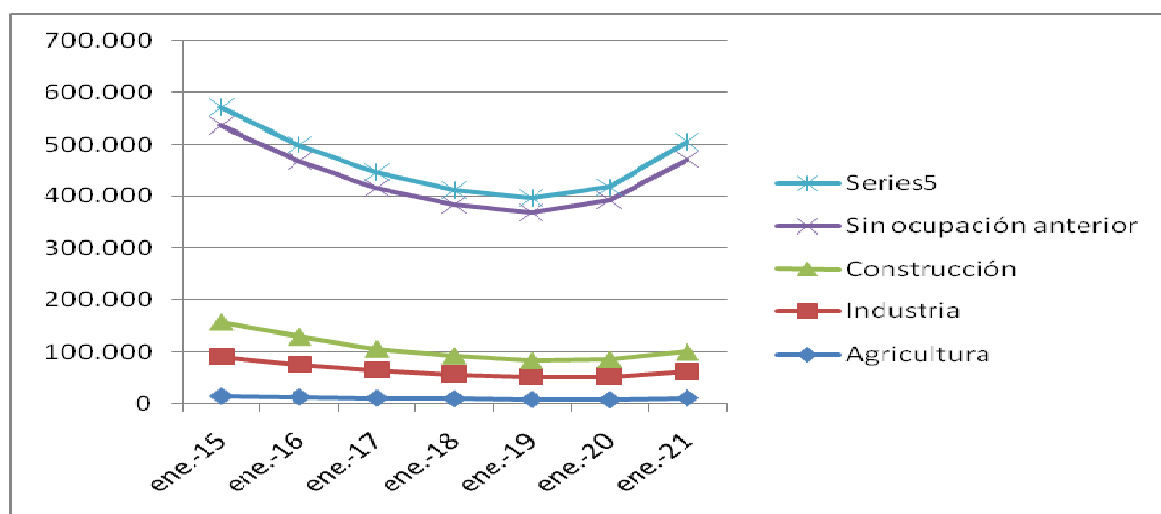
Unidades: Tanto por ciento (Revisión estadística 2019).

Fuente: Idescat. Cuentas económicas anuales de Catalunya.



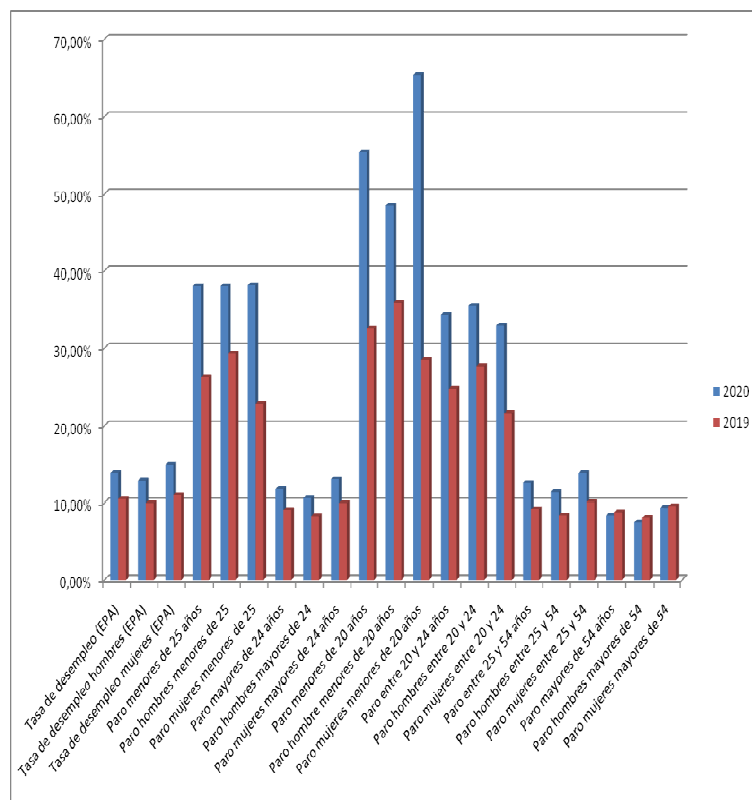
Pel que fa a Catalunya, l'atur registrat i la seva evolució en els últims anys per sectors d'activitat seriosa el que veiem en la següent gràfica

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin ocupación anterior
mar-21	505.900	11.686	50.757	38.001	371.242	34.214
mar-20	417.047	8.400	45.056	32.290	306.358	24.943
mar-19	395.740	9.068	43.656	30.730	284.267	28.019
mar-18	411.461	10.492	46.963	35.440	290.703	27.863
mar-17	446.017	11.532	53.518	41.449	309.984	29.534
mar-16	499.991	13.731	63.206	52.564	338.592	31.898
mar-15	571.655	15.405	76.027	65.597	379.714	34.912



La crisi està impactant amb especial cruïsa en el col·lectiu de persones joves, sovint contractades en sectors fortament afectats per les mesures de contenció.

	2020	2019
Tasa de desempleo (EPA)	13,90%	10,50%
Tasa de desempleo hombres (EPA)	12,90%	10,00%
Tasa de desempleo mujeres (EPA)	15,00%	11,00%
Paro menores de 25 años	38,10%	26,30%
Paro hombres menores de 25	38,10%	29,30%
Paro mujeres menores de 25	38,20%	22,80%
Paro mayores de 24 años	11,80%	9,10%
Paro hombres mayores de 24	10,60%	8,30%
Paro mujeres mayores de 24 años	13,10%	10,00%
Paro menores de 20 años	55,40%	32,60%
Paro hombre menores de 20 años	48,50%	35,90%
Paro mujeres menores de 20 años	65,40%	28,50%
Paro entre 20 y 24 años	34,30%	24,80%
Paro hombres entre 20 y 24	35,50%	27,70%
Paro mujeres entre 20 y 24	33,00%	21,60%
Paro entre 25 y 54 años	12,60%	9,20%
Paro hombres entre 25 y 54	11,40%	8,40%
Paro mujeres entre 25 y 54	13,90%	10,10%
Paro mayores de 54 años	8,40%	8,80%
Paro hombres mayores de 54	7,50%	8,10%
Paro mujeres mayores de 54	9,40%	9,60%



Com veiem en la gràfica següent aquesta evolució de la desocupació a tingut una major incidència en les dones

Barcelona Girona Lleida Tarragona Catalunya

Hombres

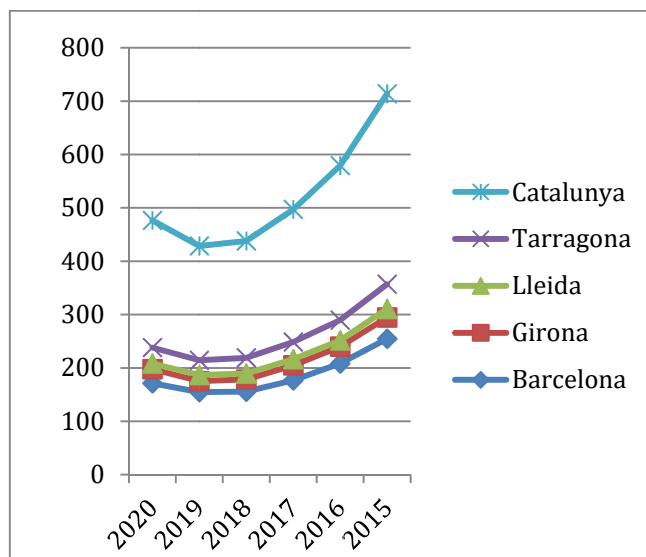
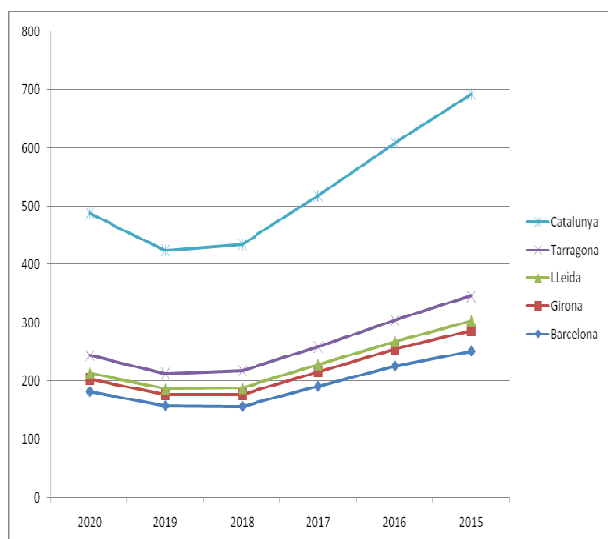
2020	171,2	26,4	10,9	29,7	238,3
2019	154,7	20,6	11,5	27,5	214,3
2018	155,6	22,7	11,2	29,5	219
2017	176,7	28,1	11,7	32,1	248,5
2016	208,3	31,6	11,8	37,9	289,6
2015	254,7	39,8	16,1	46,3	356,9

Mujeres

2020	181,5	22,3	9,6	30,5	244
2019	157	19,9	9,9	25,3	212,1
2018	155,7	20,9	11,1	29,6	217,4
2017	190,5	24,9	12,8	30,5	258,7
2016	225,4	29,2	13,1	36,3	304,1
2015	250,7	35,7	17,2	42,6	346,2

En miles

Institut d'Estadística de Catalunya



Fonts: pròpies

Estem en un moment crucial del desenvolupament social, afrontant a conseqüència de l'acceleració dels canvis tecnològics i emocionals que han pres cos de manera substancial amb la pandèmia, com són la pèrdua de la referència del centre de treball per a milions de persones, la digitalització i el consegüent aïllament i manca de socialització, l'absència de contacte quotidiana en l'ocupació o els impactes severos que s'estan sofrint a conseqüència de la necessitat d'atallar l'extensió del coronavirus.

Dades devastadores, a les que hem de sumar les persones que han estat afectades per un expedient de regulació temporal d'ocupació, que a Catalunya han superat les 700 mil persones i que a finals de febrer encara resten 265.711 persones en EERTO segons dades del departament de treball i assumptes socials.

Dades de l'acumulat des d'octubre de 2020 fins febrer 2021

	Procediments	Persones treballadores afectades
Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	12.369	88.020
Força Major Impediment (Res.2546/2020)	13.951	92.410
Força Major Limitació (Res.2983/2020)	5.046	28.808
Causes ⁽³⁾	1.903	56.473
Total	33.269	265.711

Demarcació territorial	Procediments					Persones treballadores afectades				
	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causes ⁽³⁾	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causes ⁽³⁾
Barcelona	22.256	8.639	9.230	2.910	1.477	205.850	68.362	67.922	19.452	50.114
Girona	4.530	1.766	1.833	798	133	25.904	10.223	9.102	4.200	2.379
Lleida	2.164	828	869	439	28	10.978	4.461	3.995	1.685	837
Tarragona	3.265	917	1.554	702	92	18.312	4.051	9.892	2.765	1.604
Terres de l'Ebre	1.054	219	465	197	173	4.667	923	1.499	706	1.539
Total	33.269	12.369	13.951	5.046	1.903	265.711	88.020	92.410	28.808	56.473

Les dades dels ERTOS que s'han produït durant febrer de 2021 són:

Febrer 2021

	Procediments	Persones treballadores afectades
Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	1.503	8.240
Força Major Impediment (Res.2546/2020)	309	3.110
Força Major Limitació (Res.2983/2020)	3	10
Causas ⁽¹⁾	405	13.849
Total	2.220	25.209

Mesura	Procediments					Persones treballadores afectades				
	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causas ⁽¹⁾	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causas ⁽¹⁾
Suspensió contracte	1.316	834	309	0	173	13.066	3.432	3.110	0	6.524
Reducció jornada	543	423	0	1	119	3.413	1.884	0	2	1.527
Extinció	39	0	0	0	39	3.416	0	0	0	3.416
Suspensió i extinció	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspensió i reducció	321	246	0	2	73	5.232	2.924	0	8	2.300
Reducció i extinció	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspensió, reducció i extinció	1	0	0	0	1	82	0	0	0	82
Total	2.220	1.503	309	3	405	25.209	8.240	3.110	10	13.849

Demarcació territorial	Procediments					Persones treballadores afectades				
	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causas ⁽¹⁾	Total (Res.2546/2020)	Força Major Tradicional i Limitació (Res.2546/2020)	Força Major Impediment (Res.2546/2020)	Força Major Limitació (Res.2983/2020)	Causas ⁽¹⁾
Barcelona	1.585	1.003	227	3	352	21.128	5.940	2.608	10	12.570
Girona	211	166	19	0	26	1.641	980	139	0	522
Lleida	135	110	19	0	6	1.005	480	109	0	416
Tarragona	162	118	27	0	17	862	413	146	0	323
Terres de l'Ebre	127	106	17	0	4	553	427	108	0	18
Total	2.220	1.503	309	3	405	25.209	8.240	3.110	10	13.849

⁽¹⁾ San procediments finalitzats durant el mes en la qual es basa la publicació. No inclou els procediments que han de ser resolts pel Ministeri de Treball i Economia Social atès que afecten més d'una comunitat autònoma.

⁽²⁾ Territori d'acord amb el domicili de la no social de l'empresa.

⁽³⁾ Procediments administratius d'extinció de contractes de treball (acomodament col·lectiu), de suspensió temporal de contractes de treball, o de reducció temporal de jornada basats en causes econòmiques, tècniques, organitzatives, productives (arts. 47 i 51 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors).

Per altra banda, el raquitisme dels estats de benestar, amb grans mancances als sistemes de salut no han pogut fer front a la crisi sanitària en les condicions exigides pel virus, despellant la globalització, que ha vist trencades les seves cadenes de valor global provocant una aturada massiva de l'economia, que s'ha portat milions de llocs de treball pel davant.

Ens trobem amb un panorama desolador, que en pràcticament un any ha capgirat les expectatives que teníem: un creixement econòmic estable de més de 4 anys, un canvi de govern progressista a l'Estat que ens animava a pensar en la recuperació de bona part dels drets retallats a l'anterior crisi

Afortunadament, avui ja podem albirar un horitzó d'esperança gràcies a les diferents vacunes que han començat a tractar d'immunitzar la ciutadania. Però encara trigarem molts mesos a poder saber quan i com la pandèmia acaba sota control. I ja sabíem, però ara en som més conscients, que el canvi climàtic pot fer recurrents i encara més dramàtiques crisis similars a l'actual.

L'escenari, doncs, ha canviat per sempre i són molts els reptes i les amenaces davant d'un panorama depriment, que ho seria encara més sense tots els recursos públics i en despesa social que s'estan posant a la xarxa de protecció més important de la ciutadania: la sanitat i l'educació públiques, la protecció social i les prestacions d'atur o de rendes garantides.

La nostra labor és imprescindible, dins de les limitacions greus que imposa la impossibilitat de tenir un funcionament regular, senyal d'identitat de CCOO, que es basa és el contacte permanent i directe amb l'afiliació, la interacció presencial entre els equips sindicals i la participació directa, la qual cosa suposa un esforç addicional que ens emplaça en el dia a dia a tenir més rigor, obstinació i capacitat com a sindicat per a millor representar els interessos de la gent treballadora.

CONTEXT POLÍTIC

ESPANYA UN CANVI DE CICLE POLITIC ENMIG D'UNA PROFUNDA POLARITZACIÓ SOCIAL

Quan iniciàvem aquest període congressual res feia preveure els canvis polítics que en aquests quatre anys s'anaven a produir.

A Espanya el Partit Popular podrit de corrupció a València, Múrcia, Madrid i a nivell nacional, amb infinitat de casos i trames de corrupció, es veia afectat en el seu suport electoral però així i tot mantenia nivells d'intenció de vot que ho feien encara en les enquestes, la primera força política.

Per la seva part el PSOE protagonitza els primers mesos del panorama polític estatal amb el seu procés de primàries. Una gestora que, de forma vetllada amb la majoria de l'aparell del partit, feien una aposta per la candidatura de Susana Díaz. Ni ella, ni la candidatura de Patxi López, van poder parar l'important suport que les bases del partit van donar a Pedro Sánchez, que aprofitant un cansament de la militància en una direcció del partit que, sota el mantra de la responsabilitat amb el país, continuava abraçant les polítiques liberals amb una posició de moderació de la seva condició d'esquerra, que ni l'electorat del PSOE, ni la militància comprenien com es va demostrar en les primàries que van encimbellar a Pedro Sánchez com a secretari general del PSOE i candidat a president del govern amb un suport superior al 50%.

El 24 de maig de 2018 l'Audiència Nacional va determinar com a resultat de les recerques de l'anomenat "Cas *Gürtel" l'existència, des de la fundació del partit en 1989, d'una estructura de comptabilitat i finançament il·legal en les finances del PP, que es desenvolupava en paral·lel al que el propi partit informava oficialment.

L'Audiència Nacional, en la sentència, argumentava que el PP va ajudar a establir "un sistema genuí i efectiu de corrupció institucional a través de la manipulació de la contractació pública central, autonòmica i local". D'altra banda, va considerar que Rajoy no havia estat "veraç" en el seu testimoniatge com a testimoni durant el judici.

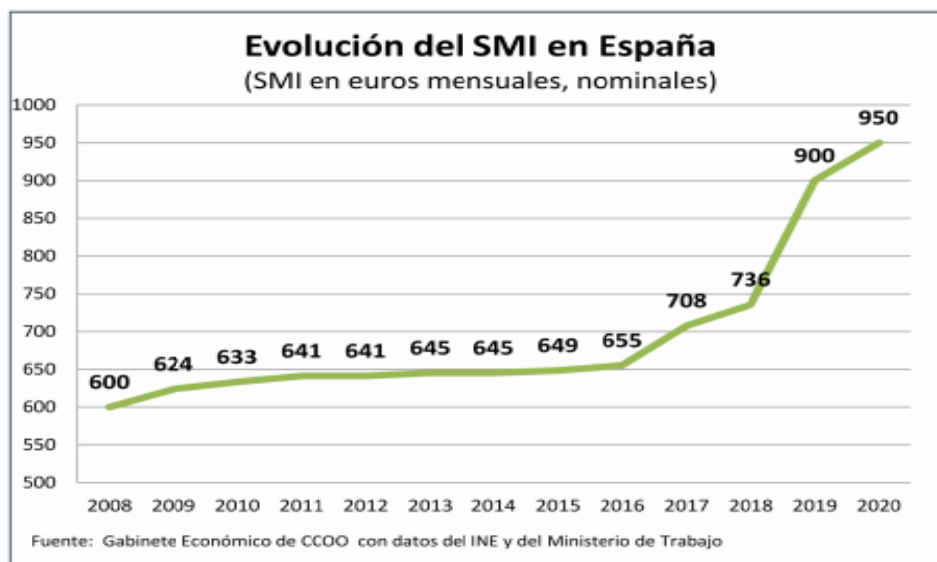
Això significo un punt d'Inflexió en la política nacional, atès que l'endemà el PSOE registro una moció de censura contra el govern de M. Rajoy, sent la primera moció de censura des de la restauració de la democràcia que tènia èxit sent investit president del govern Pedro Sánchez, encara que amb un govern en minoria de solament 84 diputats, i una creixent crispació social especialment impulsada per la dreta i la ultradreta espanyola, amb el seu punt culminant en l'anomenada "foto de Còlon".

Tot això va donar lloc fins a final de 2019 a una paràlisi política i institucional, amb pressupostos prorrogats des del 2017 a Espanya i a Catalunya, i a dues convocatòries d'eleccions generals a l'abril i novembre de 2019. Aquests processos electorals, i especialment les últimes eleccions van tenir, per a mi, dues grans conseqüències de sentit totalment contrari.

D'una banda l'emergència amb una forta representació parlamentària de Vox, un partit de l'extrema dreta amb rivets clars de *filofascista, evidència una certa desconexió entre les formacions progressistes i una part substancial de l'electorat que requereix d'unes polítiques socials, solidàries i reparadores, davant els desastres que la crisi econòmica ha causat entre la major part de la població més necessitada.

Per un altre després que el candidat a la presidència, Pedro Sánchez, superés la sessió d'investidura. avalat per un acord de programa de govern amb Unides Podem i el suport de diferents partits nacionalistes, uns altres d'esquerra i, finalment, d'ERC, després d'una difícil negociació, que va acabar amb un acord que obre una taula de diàleg entre governs a Catalunya, feia possible una majoria que obria la legislatura amb la constitució del primer govern de coalició de la democràcia entre el PSOE i Unides Podemos. Un govern de caràcter progressista i amb un programa de govern que des del sindicat valoràvem necessari, encara que denunciàvem la timidesa de l'acord amb relació a les polítiques fiscals.

Des del principi es van aconseguir alguns acords importants com la pujada del SMI a 950 €, encara que quedaven i queden per complir els principals elements com són la derogació de la reforma laboral, i la reforma de les pensions, entre d'altres.



I a principis de març de 2020, ens trobem amb allò que mai creïem que podria ocórrer, la pitjor crisi sanitària soferta per la humanitat en els últims 100 anys, la qual cosa, òbviament, modifiqui tota l'acció de Govern. Des del 14 de març que el Govern va decretar l'estat d'alarma el país va viure un confinament que va tancar la ciutadania a les seves llars i va aturar l'activitat econòmica abruptament provocant una situació sense precedents.

El confinament ha tingut diferents estadis, on la mobilitat i les distàncies sanitàries han estat més o menys restrictives en funció del nivell de contagi que hi havia en cada moment.

El debat polític a les primeres setmanes de confinament es donava per la voluntat d'algunes opcions, com la del Govern de la Generalitat, d'aturar-lo tot deixant només les activitats essencials. Situació que es va produir en el transcurs de 15 dies de les diferents prorroques de l'estat d'alarma.

Però aquí va començar la confrontació política, polaritzant-se cada cop més en diferents vies.

El Govern de Catalunya, més incisivament Junts per Catalunya, però sobretot des de la dreta, iniciant un procés de desgast al Govern estatal per accelerar un canvi que pugui venir per la caiguda de suports de la feble majoria parlamentària de la investidura.

El virus entrava en una fase de control i el debat polític es va instal·lar sobre la rapidesa de las desescaladas, la declaració del segon estat d'alarma i l'aplicació de les diferents restriccions tant de mobilitat com d'obertura d'establiments, sobretot hostalers i comercials on els interesso de diferents CCAA i la posició de la dreta i la ultradreta de fer de la gestió de la crisi un escenari d'assetjament al Govern, ha protagonitzat la vida política dels darrers mesos.

CATALUNYA, EL DEBAT NACIONAL I EL DEBAT SOCIAL, INSEPARABLES

La situació política a Catalunya ha estat marcada per una crisi institucional i territorial molt greu, que va viure els esdeveniments centrals durant la tardor del 2017. Aquets fets van significar una estrebada de grans proporcions a la vida política, jurídica i social de Catalunya.

La majoria parlamentària de Catalunya va impulsar un referèndum sobre la independència de Catalunya, amb la voluntat de declarar-la políticament. el govern de la Generalitat una vegada aprovats el pressupostos, consolido la seva posició de majoria parlamentària per a afrontar la seva última etapa del full de ruta cap a la independència, compromís electoral de les forces polítiques que formaven la majoria, Junts pel Sí i la CUP.

Aquesta última etapa va començar amb l'anunci de la pregunta i la data del referèndum fixat per a l'1 d'octubre per part del President.

Abans d'això el context català va estar contextualitzat per un despropòsit polític per a intentar posar les bases per a una negociació i un acord que fes possible la celebració d'un referèndum pactat i finalitzar amb la crisi institucional i política dels anys anteriors.

Les propostes per part del govern de la Generalitat eren contestades pel govern de l'Estat, que en nom de la unitat d'Espanya i la defensa del territori nacional, utilitzava la cada vegada més difusa separació de poders, per judicialitzar qualsevol iniciativa de la Generalitat, imputant, processant i inhabilitant càrrecs i representants electes de les administracions catalanes.

En aquest context, la societat organitzada catalana s'aglutino al voltant de la radicalitat democràtica que representa el dret a decidir del poble de Catalunya en el Pacte Nacional pel Referèndum.

La tramitació del marc jurídic per a habilitar la celebració del referèndum va suposar un punt de crisi política que també va tenir una derivada de caràcter social. Després de la convocatòria del referèndum, la situació política es va radicalitzar per part del govern central, decidint judicialitzar tot el "proces", amb moments culminants els dies 20 i 21 de setembre.

Els fets viscuts durant la jornada de l'1-O, amb les desproporcionades i brutals actuacions policials contra les persones que pacíficament anaven a votar als col·legis,

van indignar la majoria social de Catalunya. CCOO va cridar a la mobilització immediata els dies 2 i 3 (concentracions davant dels ajuntaments i aturada de país) i va seguir cridant al diàleg i a la solució política.

Aquestes mobilitzacions van ser un èxit pel que fa al seguiment i a la participació majoritària en defensa de la democràcia i dels drets fonamentals i civils del poble de Catalunya. Alhora, es va obrir pas entre l'opinió pública la necessitat del diàleg i de la solució negociada del conflicte.

Després de la declaració política d'independència del 27 d'octubre la situació es va deteriorar mes encara amb l'aplicació de l'art. 155 de la CE, suspent l'Autonomia de Catalunya i l'empresonament dels líders independentistes de Catalunya i el procés judicial subsegüent que ha condemnat amb penes d'empresonament de manera desproporcionada els líders socials d'Òmnium Cultural i ANC i bona part del govern de Catalunya; d'altres han hagut de marxar a l'estranger i altres continuen pendents de judici en una escalada judicial injustificable sota qualsevol criteri de justícia real.

El sindicat, que és un reflex de la pluralitat de la societat catalana, va abordar amb participació, consens i fermesa, i fidel als seus valors estatutaris, la defensa dels drets socials i els drets nacionals de Catalunya i el dret a decidir. Ens vam posicionar en contra de l'empresonament dels líders polítics i socials i vam treballar per garantir la cohesió social i la convivència democràtica.

El moviment obrer català, i CCOO de Catalunya d'una manera especial, sempre ha estat al capdavant del catalanisme popular que vol fer convergir les aspiracions socials de la classe treballadora i les reivindicacions nacionals del poble català.

Al llarg de la història de CCOO de Catalunya hem deixat clar el nostre compromís social i nacional. Aquest compromís ens ha donat l'arrelament i la força per ser el primer sindicat a Catalunya des de les primeres eleccions sindicals. I ha permès que el model de sindicalisme nacional i de classe que ens defineix sigui l'hegemònic al nostre país.

Aquest model va ser i continua sent la garantia d'un concepte de construcció nacional de Catalunya a favor dels interessos del poble de Catalunya, dels treballadors i treballadores, independentment del seu origen, llengua o creences, d'un catalanisme inclusiu, de base social, i no un catalanisme conservador i excoent, de base identitària. En aquest marc el debat nacional manté la seva centralitat a Catalunya i la constatació que estem davant d'un model esgotat i en conflicte en el qual cal donar sortida.

Estem vivint moments on patim la imposició d'una legalitat orientada a castigar la *dissidència i les mobilitzacions al carrer, que busca erosionar llibertats democràtiques com la llibertat d'expressió i manifestació* que tant han costat d'aconseguir i que estem obligats a defensar de manera inexcusable com a primera organització social de Catalunya. Així entenem la llei "mordassa", una llei que s'acarnissa amb col·lectius com el de periodistes, migrants, activistes socials, sindicalistes, etc i que posa en pràctica tota mena d'arbitrarietats ja denunciades per organitzacions com Amnistia Internacional i moltes altres per suposar un clar atemptat contra els drets humans.

CCOO, mantenint una posició democràtica i compromesa en favor de les llibertats, dels drets civils i democràtics, com sempre ha fet al llarg de la seva història, es per això que continuen demanant la derogació immediata de la llei mordassa, que restringeix la llibertat d'expressió i el dret de manifestació.

També en relació al conflicte, donem suport a les resolucions en defensa dels drets humans que han fet Tribunals Europeus i organismes internacionals, sobre detencions arbitràries, al respecte de l'exigència de la llibertat dels activistes i líders polítics.

La solució al conflicte polític no s'aconseguirà a través dels tribunals. S'ha de buscar una solució a través del diàleg i la negociació ja que els conflictes en democràcia es resolen amb més

democràcia. Cal desjudicialitzar el conflicte i tornar a la política i un pas necessari és la llibertat dels dirigents polítics i social que estan a la presó. Defensem qualsevol de les fórmules plantejades per acabar amb la presó i repressió, ja que el prioritari és que activistes i polítics recuperin la seva llibertat i drets civils i polítics amb la màxima celeritat.

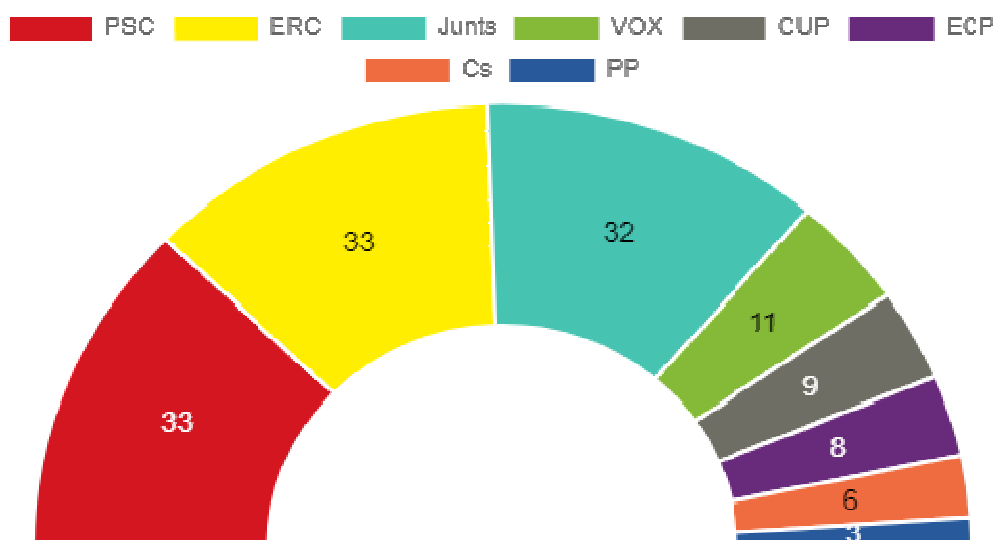
Y continuem ratificant el posicionament històric del nostre sindicat, **SOM UNA NACIÓ I TENIM DRET A DECIDIR EL NOSTRE FUTUR.**

És una obvietat si diem que el país està sotmès a una greu inestabilitat política (dos eleccions en quatre anys, l'aplicació del 155, dirigents polítics i socials empresonats, un president de la generalitat inhabilitat i més de dos anys amb la Generalitat i el Parlament bloquejats), la fractura social (produïda per la precarietat i la creixent desigualtat) i a una divisió social provocada pel mal anomenat *conflicte català*. A més, vivim en la incertesa derivada de la crisi Sanitària i l'evolució econòmica fruit d'aquesta, fets que poden agreujar encara més la difícil situació que vivim.

Paràlisi institucional, desigualtats socials i divisió de la societat: correspon a l'agenda social arreglar aquestes trencadisses. És l'agenda social el camí per recuperar els consensos que donin la confiança necessària per abordar el conjunt de problemes que tenim sobre la taula, inclosa la imprescindible llibertat dels presos i preses independentistes. Per justícia, i així ho entenem des de CCOO, i per utilitat, perquè són interlocutors necessaris per trobar una solució.

El passat 14 de febrer es van realitzar les últimes eleccions al parlament de Catalunya. Els resultats donen la majoria en vots al PSC i un empat en escons entre el PSC (33) i ERC (33).

També mostren la majoria d'escons i vots independentistes, amb ERC com a força més votada dels partits independentistes, per sobre de JxCat (32). S'ha donat una forta pujada de la CUP (9). En Comú Podem manté la seva representativitat (8) i el PdeCAT finalment es queda sense representació al Parlament. El resultat porta VOX al Parlament amb una important presència (11), que s'explica per la forta polarització i per una crisi en la dreta tradicional del PP (3) i C's (6), que ha patit una forta davallada i ha perdut 30 escons.



Considerem que és una notícia molt dolenta, l'entrada al Parlament de la ultradreta, que representa la xenofòbia, l'homofòbia, el masclisme i l'autoritarisme, afebleix la democràcia i intoxicarà la política catalana, com ho està fent a Espanya. Cal que les forces democràtiques representades al Parlament barrin el pas a les iniciatives d'aquest partit.

El moviment sindical, amb la resta de la societat civil, lluitarem perquè no s'obri camí a les idees que trenquen la societat i atempten contra les llibertats individuals i col·lectives.

CCOO de Catalunya fem una crida a conformar un govern que posi al centre de manera nítida les polítiques socials, econòmiques i laborals davant la magnitud de la crisi sanitària, econòmica i social que patim. Demanem que el nou govern prevegi les propostes que vam presentar als partits d'esquerra, una proposta "Per a la reconstrucció social i nacional de Catalunya".

A Catalunya calen polítiques que incrementin la despesa social i la inversió en els pilars de l'estat de benestar, la salut, l'educació, els serveis socials i la dependència, que necessita un gir en la seva gestió, que s'ha d'assumir de manera directa des de la Generalitat i en coordinació amb Salut. No podem acceptar les morts a les residències de gent gran sense un canvi radical en la seva gestió.

Cal una govern que abordi el reforç del sector públic, amb més recursos i es fa necessari una reforma del sistema fiscal per incrementar la capacitat de recaptació i equiparar-nos amb la mitjana de la UE, més de 6 punts per sobre. Una fiscalitat que incrementi la recaptació de qui més té i més guanya, que abordi el frau fiscal.

És urgent i és estratègic que el Parlament treballi ràpidament per donar resposta als reptes que té el país, sortir de la crisi sense deixar la gent enrere, canviar el model econòmic i productiu garantint una transició justa i gestionar políticament la necessària normalitat política i institucional dels marcs d'autogovern de Catalunya.

Per això els representants de les principals organitzacions sindicals i empresarials del país han constatat amb gran preocupació les grans dificultats que existeixen a dia d'avui per constituir un govern estable i en la major brevetat possible, han reclamat amplitud de mires als líders polítics per aconseguir un govern que impulsi grans

consensos, que entomi amb determinació els grans reptes que té Catalunya, que faci front a la profunda crisi que patim i que afronti els problemes reals de la gent.

Sembla ser que aquesta crida per part dels agents socials no ha estat escoltada de moment, i ens trobem que el passat 30 de març, el parlament de Catalunya rebutja la investidura del Candidat Pere Aragonès (ERC), mantenint la inestabilitat i la paràlisi a Catalunya i iniciant el compte enrere cap a una repetició electoral si no s'aconsegueix un acord d'investidura abans del pròxim el 26 de maig.

ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Des de fa més d'una dècada s'ha vingut denunciant els incompliments reiterats de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (EBEP). Incompliments que se sumen a més a la falta de desenvolupament del propi EBEP, la negociació de la Llei de la Funció Pública de la AGE, la falta d'actualització de lleis de Comunitats Autònomes, o el reconeixement de les especificitats en l'àmbit de les corporacions locals.

No poques són les matèries pendents del seu desenvolupament o actualització, no obstant això, de tot, cal destacar els incompliments en matèria d'ocupació pública, on la situació més alarmant és sens dubte la precarietat laboral en les seves respectives formes, com són; l'alta taxa de provisionalitat, temporalitat o situacions de discriminació entre els diferents col·lectius que conviuen en la funció pública.

La crisi econòmica del 2008 i les polítiques d'austeritat que es van desenvolupar, van minar l'aconseguit amb l'aprovació del EBEP, publicant-se escassament algunes ofertes d'ocupació pública (OEP) en els àmbits de CCAA i Ajuntaments, que precisament aprofitant la situació de crisi tornen a paraitzar-se, agreujant-se a més la situació després de la publicació del RDL 20/2012, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i successives lleis de Pressupost, que literalment impedeixen la publicació de les OEP i donen al trast de nou amb els processos posats en marxa.

Fet que no sols va suposar allargar abusivament la temporalitat, sinó la destrucció d'ocupació pública, al no cobrir-se ni tan sols les places procedents de la taxa de reposició ha portat a una situació en la qual la realitat és que molts treballadors/es de l'administració pública estan com a funcionaris interins o com a laborals eventuais (laboral indefinit no-fix) des de fa molt de temps. Persones, moltes d'elles ja grans per inserir-se de nou en el mercat laboral, amb càrregues familiars (que afecta sobretot dones) i en situacions personals determinades que fan difícil la mobilitat.

Els responsables d'aquesta situació no són els treballadors/es afectats sinó que ho és l'administració, que prefereix en moltes ocasions prestar els seus serveis en precari o inclús externalitzar-los que no pas millorar la qualitat de la contractació i de la prestació d'aquests als ciutadans/es.

Aquesta situació de precarietat ha generat, com no podia ser d'una altra manera un gran desassossec per part de tots aquests treballadors i treballadores que veuen perillar el seu futur, això ha estat agreujat per l'aparició de despatxos d'advocats i algunes organitzacions sindicals minoritàries, que bé per interessos econòmics o per altres interessos, han generat confusió i des del punt de vista dels nostres serveis jurídics falses expectatives sobre el seu futur i la manera de donar solució al problema.

Des de la FSC-CCOO de Catalunya som conscients del greu problema existent en la contractació temporal de les Administracions Públiques i la seva negativa i anòmala

repercussió sobre el personal temporal, sent precís la cerca de solucions legals en el marc de l'actual legislació estatal i autonòmica que posin fi a aquest.

El coneixement d'aquesta situació i la voluntat de trobar la millor solució, pensant en les persones afectades i garantint el compliment de la legalitat vigent va portar com a resultat la negociació i signatura dels Acords per a la millora de l'ocupació pública subscrita en 2017 i 2018, on s'inicia la recuperació de l'ocupació pública perduda i se signa nou compromís d'estabilització de l'ocupació pública, a més de rescatar la disposició addicional quarta del EBEP respecte als processos de consolidació.

En aquest sentit, cal denunciar la irresponsabilitat dels gestors públics de les administracions públiques de l'Estat, comunitats autònomes i corporacions locals pels incompliments dels citats acords 2017 i 2018, així com del propi EBEP. Així hem d'assenyalar que fins avui solament s'han publicat menys la tercera part de les places susceptibles de ser convocades en els diferents processos d'estabilització i consolidació i d'aquestes només hi ha una mínima part resolta, especialment vinculades a l'àmbit sanitari i d'ensenyament.

Dit l'anterior una vegada més les Administracions Públiques han incomplert o estan incomplint els acords, a més dels diferents requeriments judicials i normativa d'aplicació, per la qual cosa cal esperar que es posin en marxa de manera immediata els canvis legislatius per a sancionar als gestors i responsables públics, únics responsables d'aquesta inacceptable situació.

Igualment entenem que la judicialització, a més del cost econòmic que suposa per a les arques públiques, allargaria novament la situació i amb tota probabilitat s'arribaria al mateix resultat que tenim avui, és a dir inestabilitat laboral, precarietat i recaurien les conseqüències sobre les empleades i empleats públics i no sobre els responsables que han comès el frau.

La indemnització, que entenem ha de ser contemplada en la norma per al personal funcionari interí en els mateixos termes que es produeix per al personal laboral, en cas de frau o abús de la temporalitat, suposaria no obstant això la sortida del sistema, fet que no compartim, perquè faria recaure la sanció sobre les empleades i empleats públics i no sobre els veritables responsables d'aquesta.

Per tot això, davant el nou i greu escenari que ens trobem, amb una crisi sanitària sense precedent com és la pandèmia de la COVID-19, amb les OEP pràcticament interrompudes durant el 2020, al que cal sumar l'inacceptable retard de la resolució de les places convocades referenciades anteriorment i el volum important de les mateixes encara per convocar, entenem que ha de tancar-se un acord bàsic que permeti desenvolupar uns processos específics per a totes les persones que es trobin en aquesta situació de frau en la contractació en les administracions públiques i sector públic empresarial.

Aquests processos han de garantir el reconeixement íntegre de la seva experiència professional, així com adaptar, en cada àmbit, els requisits i criteris d'aquests processos, sempre sota el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com les normes d'aplicació en cada cas.

Destacar també uns altres matèries de funció pública que hem abordat durant aquests anys en l'àmbit estatal cal remarcar els dos acords Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball, especialment el segon.

Després de mesos de negociació i mobilitzacions, entre les quals van destacar les concentracions provincials del 24 de novembre i la gran concentració del 14 de desembre en la qual van participar milers de delegades i delegats a Madrid, CCOO, com a primer sindicat en les Administracions Públiques, va subscriure un acord amb el Govern que iniciava la senda de recuperació de l'arrabassat a les empleades i empleats públics. Un acord de caràcter global i pluriennal per a tot el sector públic, pel qual es recuperava poder adquisitiu, s'avançava en matèria d'ocupació, amb l'objectiu de rebaixar la taxa de temporalitat del 24% al 8% i s'elevava la taxa de reposició que permet recuperar ocupació perduda.



També es recupera la negociació col·lectiva, el 100% de cobertura en casos d'Incapacitat Temporal des del primer dia, la jornada, mesures en matèria d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat, i formació.

L'increment salarial per al període 2018-2020 se situava entre el 6,12% (part fixa) i el 8,79% (part variable), tenint en compte que hi haurà un 0,75% per a fons addicionals (que es podien incrementar fins a un 0,30% per al 2018 i 2019 i un 0,55% per compliment

de dèficit al final de procés. La situació sobrevinguda ha fet impossible aconseguir el màxim de potencial de l'acord, però considerem que ha estat un important acord que obria la via per a continuar negociant i recuperar els drets arrabassats durant tants anys.

Uns drets que en l'àmbit de la *generalitat portem reivindicant de manera persistent, però moltes vegades infructuosa, i no precisament per la nostra tenacitat, durant aquests anys, començant per la recuperació de les pagues de 2013 i 2014, que després d'una convocatòria de vaga, per part de CCOO i UGT, aconseguim un acord, ja s'ha recuperat la de 2013, i haurien de pagar ja la de 2014, però com sempre el govern de la *generalitat es fa el ronso, i no és excusa el que es trobi en funcions. La resta d'activitat en el sector *generalitat ja ha estat analitzat en la seva conferència.

En l'àmbit de l'administració local destacar el treball realitzat amb les associacions municipalistes, per al desenvolupament de l'acord marc i en aquesta última època l'acord sobre la desescalada i esperant que s'aconsegueixi un acord en el desenvolupament del teletreball, també reconèixer i solidaritzar-nos amb les nostres delegades i delegats en la pressió que estan sofrint pels problemes de temporalitat i precarietat en l'ocupació que ja hem relatat, i del qual alguns, per interessos inconfessables, ens atribueixen.

Subratllar la negociació col·lectiva realitzada en les diferents corporacions locals al llarg de tot el territori de Catalunya en condicions molt difícils, i vull destacar, el treball realitzat per a la recuperació de les 35 hores per exemple als ajuntaments de, Sabadell, de Sant Feliu de Guixols, Viladecans, Vilanova i la Geltru, i Montornes del Valls, els acords aconseguits en la Diputació de Barcelona i el conveni aconseguït per l'Ajuntament de Barcelona. Segurament és injust no poder relatar tots els acords aconseguits, però en l'apartat d'Acció Sindical i Negociació col·lectiva el trobéssiu mes desenvolupat.

Per a finalitzar aquest apartat, les administracions públiques passen per un dels moments més delicats en dècades, danyades per les retallades generades a conseqüència de la recessió econòmica, que van afectar a tots els serveis públics, i amb la punta de la pandèmia del coronavirus, que ha provocat l'aturada de la convocatòries i ha tret a la llum tota la precarietat, càrrega de treball, falta de recursos i l'envelliment de les plantilles. Sense una política clara de modernització de les AAPP i adaptació a les noves realitats tecnològiques que s'obren pas en la societat.

Hem de situar-nos en un nou model de funció pública, adaptat a les necessitats que es requereixen en plena era digital, amb una aposta que passi perquè la modernització de l'administració (electrònica) continuï estant al servei de les necessitats que requereix i demanda la ciutadania, garantint en tot cas l'accés presencial als serveis públics a més de facilitar i agilitar qualsevol tipus de tràmit evitant en aquest cas una nova bretxa digital.

La modernització i/o digitalització de les administracions públiques ha de garantir la no pèrdua d'ocupació pública i les privatitzacions, així com l'adequació de les plantilles, la qualificació professional, la previsió de les necessitats en matèria d'ocupació i el necessari rejuveniment de les plantilles.

La defensa de la justícia social, l'ocupació digna i amb drets, els serveis públics, l'estat del benestar, la redistribució equitativa de la riquesa, la defensa de l'entorn i una transició justa cap a una economia sostenible i un altre model de desenvolupament que no hipotequi els límits del planeta han de ser prioritàries en l'acció de les administracions públiques, dels seus responsables polítics i del conjunt de les persones que les integren.

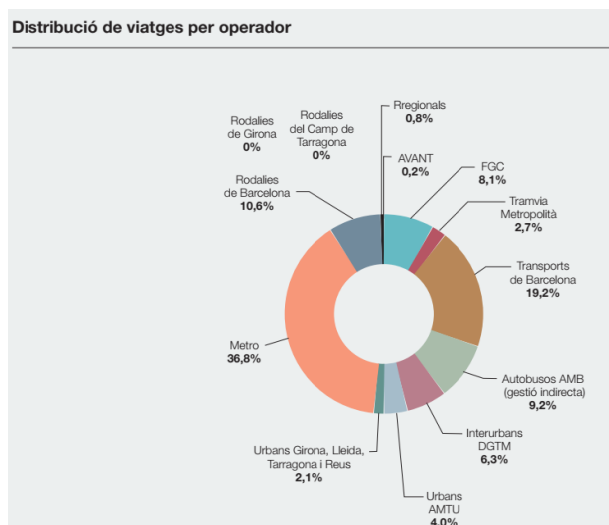
Encara que en aquest informe apareix en el paràgraf final d'aquest capítol, en la cronologia d'aquest mandat va ser amb un dels primers objectius que ens vam proposar, els temes de reversió al públic, aprofitant els canvis polítics que havien propiciat les eleccions municipals de 2015, i que hi havia un cert interès per part d'algunes administracions locals a recuperar la gestió d'alguns serveis prestats, per exemple en la distribució d'aigües, en la gestió d'alguns equipaments, etc. La federació va intentar, en primer lloc aclarir com havia de ser el model, a través de diferents jornades informatives, segon deixar clar quines eren les nostres prioritats, deixant clar que en primer lloc el nostre objectiu era salvaguardar els drets laborals de les persones que es trobaven en aquests serveis i per descomptat intentar també que el procés de reversió no significués l'increment de costos per a la ciutadania i una disminució en la qualitat del servei, destacar en positiu entre altres la reversió de l'empresa d'aigües de Terrassa, "la mina pública de Terrassa".

La defensa d'ho publico i la nostra aposta per la gestió directa d'aquests serveis és clara, per la qual cosa a pesar que des dels àmbits polítics, hi ha hagut una certa paralització en les seves intencions *remunicipalizadoras, nosaltres hem de continuar treballant en aquest sentit.

LES CONSEQÜÈNCIES DE LA PANDÈMIA EN EL TRANSPORT

Tots som conscients que la pandèmia sanitària que estem sofrint ve acompanyada d'una crisi econòmica i social sense precedents, si l'observem des del punt de vista de la nostra federació, segurament podrem dir que som de les més afectades, primer perquè en el període de màxim confinament en els primers mesos d'aquesta situació, els treballadors i treballadores als quals representem, en la seva gran majoria, van haver de continuar amb la seva activitat, uns de manera presencial uns altres a través

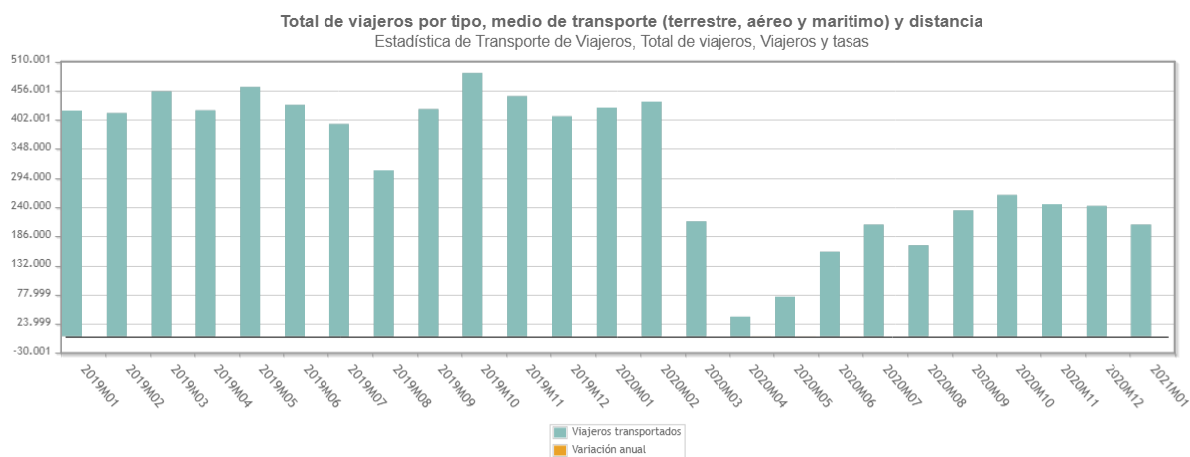
del treball a distància, ja que aquesta federació aglutina un volum molt ampli de serveis essencials.



Uns treballs que en els primers mesos es realitza en situacions precàries quant a les mesures de seguretat de les persones que els realitzaven, per exemple atenció domiciliària, residències, centres de menors, policia, presons, servei portal, etc, i també en situació precària quant als mitjans que disposaven moltes de les persones que treballaven a distància des del seu domicili com per exemple *SEPE, *SOC, *AEAT, etc.

Un altre dels grans sectors afectats va ser ha estat i contínua sent el del transport, però alhora el sector del transport exerceix un paper crucial en el subministrament de béns i ha demostrat ser un instrument vital en aquests temps.

El sector s'ha vist afectat en tots els seus vessants primer amb la caiguda del turisme i la indústria, amb les restriccions en la mobilitat i també cal dir-ho amb la por de les persones a desplaçar-se. Tractarem de reflexionar en aquestes línies sobre les conseqüències en el transport.



Catalunya va rebre en 2019 el seu màxim històric de turistes estrangers, amb 19,3 milions de visitants aquest turisme arribo principalment per via aèria, seguit pel transport terrestre per carretera. Sent el seu principal pol d'atracció Barcelona amb 8 milions de turistes estrangers.

De la mateixa manera el pes econòmic dels sectors federals, ascendeix a més de 13.000 milions d'euros de volum de negoci i 3.000 de despeses salarials, evidencien la necessitat de realitzar aquesta anàlisi i valoració.

El transport públic no és millor ni més eficient del que era abans de la pandèmia, per la qual cosa respectar les mesures de seguretat contra la propagació del coronavirus en

el metre, autobús o tren de rodalia resulta impossible. La lògica por a les aglomeracions, un dels principals factors de contagi, ha portat a molts viatgers habituals a deixar d'utilitzar-los.

En tota Espanya el nombre d'usuaris del transport públic es va enfonsar un 46,7% en 2020, cosa que significa 2.300 milions de viatges menys, a conseqüència de les fortes restriccions de moviments per a contenir la pandèmia de coronavirus. La caiguda en el transport urbà va ser lleugerament menor, es va reduir un 45,8% mentre que l'interurbà va retrocedir un 46,9%.

Segons les xifres del transport de viatgers que publica l'Institut Nacional d'Estadística (INE), en 2019 s'havien registrat 5.025 milions de viatges en algun de les maneres de transport públic, xifra que en 2020 ha quedat en 2.692 milions.

Els majors descensos es van donar en el transport per avió en vols nacionals, que es va desplomar un 60,5% fins a 16,9 milions de passatgers, després d'un estiu "nefast" per a les aerolínies. Segueix la caiguda del transport marítim amb un 52,1%, el ferrocarril que perd un 47,4% (encara que s'eleva al 66% en el cas de l'AVE) i l'autobús interurbà (un 45,5% menys).

Sector aeri

L'activitat de l'aeroport de Barcelona, en 2019 es va tancar amb 52,6 milions de passatgers, un nou rècord de la instal·lació. el repunt d'usuaris és imputable a un augment del 5,4% dels viatgers de vols internacionals, que se situen en els 38,6 milions i una creixuda del passatge dels vols interns, fins ls 14 milions de viatgers, un 4,2% més que el 2018.

En l'aeroport de Barcelona aproximadament pot haver-hi una activitat diària d'uns 900-950 en el dia. En general, els aeroports de la xarxa Aena a Catalunya van tancar el 2019 el seu millor any quant al nombre de passatgers, ja que es van superar els 55 milions, una xifra que representa un 13,1% més que l'any anterior i un nou rècord històric.

1. Evolución del número de pasajeros del aeropuerto de Barcelona

Período	TOTAL (1)	Comercial nacional		Comercial internacional		Pasajeros intercontinentales
		Barcelona-Madrid	Resto	Unión		
				Europea	Resto internacional	
Año 2015	39.711.237	2.197.526	8.401.035	22.170.167	6.907.653	3.441.544
Año 2016	44.154.898	2.328.773	9.477.180	24.504.829	7.810.046	3.965.857
Año 2017	47.284.500	2.343.090	10.368.721	25.681.756	8.845.262	4.700.520
Año 2018	50.172.457	2.467.550	10.968.515	26.826.840	9.841.335	5.478.294
Año 2019	52.688.455	2.573.780	11.432.804	27.963.537	10.668.904	6.270.430
Año 2020	12.739.259	941.519	4.576.698	6.402.060	2.166.639	1.329.826

Factors com les restriccions de viatge, la por al contagi i la recessió econòmica provocada per la pandèmia, entre altres, s'han convertit en una llosa difícil d'aixecar. En 2020, el volum de trànsit de passatgers en l'aeroport de Barcelona-El Prat va caure en 40 milions respecte a 2019. En total, van anar 12,72 milions els passatgers que van transitar per l'aeroport de Barcelona, enfront dels gairebé 53 milions l'any anterior.

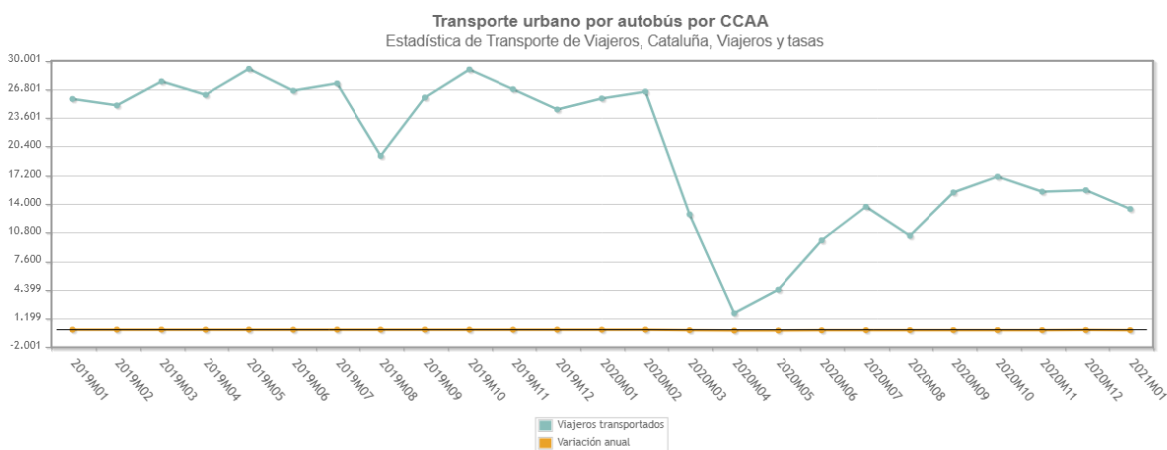
La recuperació és ara com ara incerta perquè dependrà del moment en què cada país decideixi eliminar les restriccions per a viatjar. Per tant, ara mateix s'estima que la

recuperació sigui partir de l'estiu però aquesta data s'anirà concretant en funció de les vacunacions, en una previsió de setmana en setmana. Es fa complicat realitzar una anàlisi més precís a mig llarg termini perquè hi ha massa elements que no depenen de l'àmbit sectorial: limitacions a la mobilitat, la desescalada dels confinaments en altres països, etc. Tots aquests elements tenen un pes DETERMINANT en l'hora d'avaluar i determinar l'avaluació del sector a mitjà termini.

El que si sembla clar és que aquesta crisi canviarà les tendències de viatge a curt i mitjà termini, el Consumidor serà més sensible al risc sanitari i al medi ambient. Possiblement es mantindrà durant un espai de temps indeterminat obligatorietat de presentar informes mèdics o de vacunació per a viatjar, hi haurà més exigència per a l'obtenció de visats, etc.

Davant aquesta situació creiem que és necessari que l'instrument dels *ERTO's es mantingui el temps necessari per a la recuperació del sector.

El transport de viatgers per carretera



La caiguda del transport de viatgers, en concret el discrecional o servei d'excursions de turistes, així com els trajectes d'intercanviadors, com el del trasllat de passatgers de les terminals portuàries, aeroports o RENFE, transport escolar, és un dels sectors més afectats per l'actual situació.

Va començar amb la caiguda de la demanda en els circuits turístics, ja que existien països d'Àsia que estaven afectats pel COVID-19, i la cancel·lació de congressos i excursions i viatges en general, la suspensió dels viatges de l'IMSERSO, que s'ha traduït en una caiguda de la demanda dels serveis de transport de viatgers molt important. El sector del taxi també està veient afectada la seva activitat,

Al transport urbà, el Bus Turístic durant un temps no ha ofert servei per la caiguda del turisme i l'alarma sanitària. Igual com ha caigut la demanda d'usuaris del transport urbà en general, reduint el servei diari a un 45% i un 50% del servei habitual.

Transport mercaderies per carretera:

La caiguda del transport de mercaderies s'ha vist més agreujada en el moviment de l'exportació i importació. Donada la paralització dels països asiàtics, el descens d'entrada de mercaderies pels ports ha estat extremadament important. Molt d'aquest moviment de mercaderia no es recuperarà amb facilitat, ja que es preveu un descens del turisme en tots els sectors i això afecta directament el consum dels bens que es transporten.

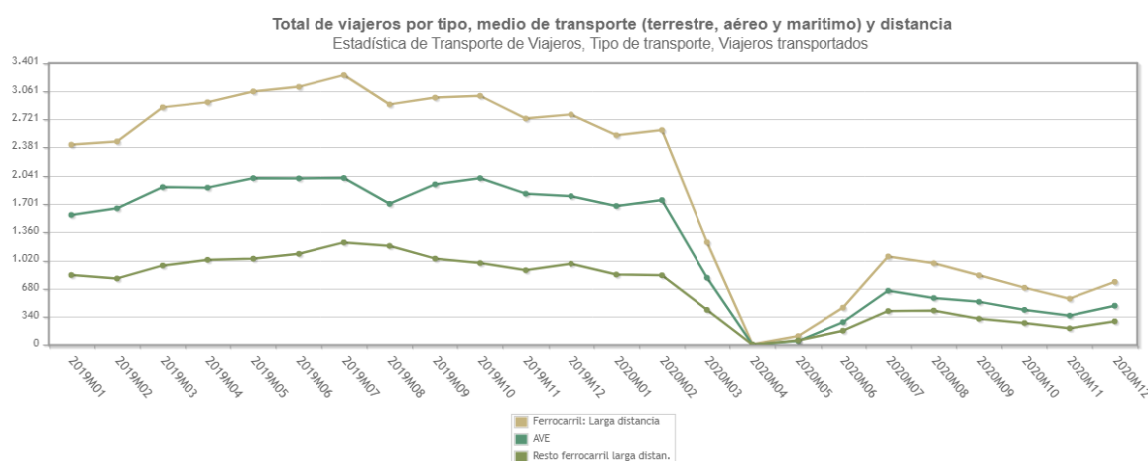
Una part molt important de descens en el transport de mercaderies relacionada amb el turisme, esta en el repartiment i abastiment de les zones de costa o interior més turístiques. El descens a les zones de costa està centrat en un període concret de temps, període estival, període que per a moltes empreses suposen la major part dels seus ingressos. A les zones d'interior la caiguda te efectes durant tot l'any, ja que són zones que mantenen activitat turística a qualsevol temporada. També tot el transport relacionat amb l'hoteleria es veu afectat.

Això suposa un volum important d'empreses afectades i llocs de feina. Milers de furgonetes i vehicles de repartiment, empreses de transport frigorífic, etc.

En el transport de mercaderies també estan afectats en gran mesura les empreses dedicades al transport de vehicles, aquestes empreses des de l'inici del COVID-19, van patir l'aturada dràstica de les empreses aturant en sec la seva producció.

Al març s'iniciava el transport dels vehicles de flotes "lloguer" tant per a les illes com per a totes les ciutats turístiques per a la recollida o tornada del període estival, aquest any tota aquesta activitat quedarà aturada i es preveu un molt mal any, a més a més, tant la importació com l'exportació no salvarà el compte de resultats en ser una crisi mundial

Transport ferroviari



L'impacte del coronavirus no sols està provocant una crisi sanitària de proporcions extraordinàries i abast desconegut, sinó que al mateix temps submergeix al nostre món en un escenari de profunda incertesa.

Els sistemes ferroviaris estan sota el terrible impacte de les seqüeles de la crisi sanitària. Significatius percentatges de caiguda de la mobilitat ferroviària, que en alguns països com a Espanya han arribat a una reducció del 90% de viatgers transportats en llarga distància i de caigudes molt rellevants en la rodalia i en els metropolitans dels principals nuclis urbans espanyols com Barcelona.

Sens dubte el creixement de l'atur, l'activació del teletreball, les mesures de distanciament social, el pànic al contagi en el subconscient col·lectiu, estan provocant i provocaran durant algun temps una important reducció de la mobilitat i dels desplaçaments. Els operadors ferroviaris estan veient com cauen els seus ingressos i no obstant això mantenen els seus costos per a poder subministrar serveis fiables que evitin les aglomeracions, els seus comptes de resultats es ressentiran durant algun temps.

En aquesta conjuntura el ferrocarril ha de posar-se a pensar i imaginar el demà. L'actual situació és una gran oportunitat per a procedir a una reflexió sobre el futur del sistema ferroviari i de les seves infraestructures. El transport i la logística ferroviària hauran de garantir els proveïments de primera necessitat en situacions de crisis a través de la cerca d'espais de subministrament més pròxims, flexibles i versàtils.



Transport ferroviari. 1r semestre 2020

Resum transport ferroviari

Línies	Longitud xarxa (km)	Estacions	Trens/hora punta i sentit	Cotxes-km (milions)	20/19 (%)	Viatges (milions)	20/19 (%)	Recaptació (M€)
37	818,7	419	251	105,0	-10,3%	174,6	-47,9%	136,71

Àmbit corones 2 a 6 del STI

Línies	Longitud xarxa (km)	Estacions	Trens/hora punta i sentit	Cotxes-km (milions)	20/19 (%)	Viatges (milions)	20/19 (%)	Recaptació (M€)
19	530,5	147	68	55,3	-10,1%	33,9	-51,0%	51,03

Àmbit 7a corona del STI

Línies	Longitud xarxa (km)	Estacions	Trens/hora punta i sentit	Cotxes-km (milions)	20/19 (%)	Viatges (milions)	20/19 (%)	Recaptació (M€)
1	41,5	6	1	nd	nd	0,0	-50,2%	nd

El ferrocarril és el sistema de transport més sostenible, per tant és vector indispensable per a garantir la transició energètica com a principal instrument per a la sostenibilitat mig ambiental.

La crisi ha d'accelerar el corredor mediterrani

Les nostres ciutats necessiten una mobilitat que permeti que els vehicles i les infraestructures estiguin connectats de manera intel·ligent, i una mobilitat sostenible basada en vehicles accionats per tecnologies netes i infraestructures energèticament eficients.

El futur post-Covid a les nostres ciutats passa sens dubte per la potenciació del transport públic

Transport marítim

El transport marítim mou al voltant del 90% del comerç mundial i la seva continuïtat és vital per al proveïment durant aquesta crisi

2. Barcos

1. Evolución del tráfico de buques por tipo de navegación. 2015-2021

Periodo	TOTAL	Mercante			Pasaje		Cruceros turísticos
		Total	Cabotaje	Exterior	Total	Ferris línea regular	
Año 2015	8.025	7.276	2.164	5.112	3.457	2.708	749
Año 2016	8.728	7.970	2.455	5.515	3.887	3.129	758
Año 2017	8.979	8.201	2.676	5.525	4.061	3.283	778
Año 2018	9.039	8.209	2.715	5.494	4.219	3.389	830
Año 2019	8.901	8.101	2.626	5.475	4.055	3.255	800
Año 2020	6.724	6.653	2.000	4.653	2.256	2.185	71

Departament d'Estadística i Difusió de Dades. Ajuntament de Barcelona

Fuente: Port de Barcelona.

Menys importacions, menys contenidors i alguns canvis en les tarifes van posar en escac al comerç exterior durant 2020. No obstant això, avui aflora l'optimisme degut al repunt de les xifres experimentat al desembre, l'adaptació dels seus principals actors i la trobada de la vacuna contra el virus que va posar el món potes enlaire.

La Revisió del Transport Marítim 2020 de la Conferència de les Nacions Unides sobre Comerç i Desenvolupament (UNCTAD) va estimar que una caiguda del comerç marítim mundial de fins a 4,1% l'any passat, a causa de la interrupció d'operacions que va desencadenar la pandèmia.

Tráfico de mercancías. Resumen 2015-2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mercancías según envase (t):	45.921.253	47.512.963	60.177.412	66.003.759	65.846.328	58.490.655
Hidrocarburos	9.259.034	9.026.379	11.805.968	12.521.951	12.335.463	9.758.392
Otros líquidos a granel	2.796.286	2.375.334	2.734.447	2.791.591	3.733.348	3.125.088
Sólidos a granel	4.426.087	4.430.798	4.465.637	4.224.718	4.036.876	4.012.867
Carga general	29.439.846	31.680.452	41.171.360	46.465.499	45.740.642	41.594.308
Mercancías según tipo (t):	45.921.253	47.512.963	60.177.412	66.003.759	65.846.328	58.490.655
Energético	10.568.342	10.083.533	12.724.469	13.899.724	14.469.913	11.134.280
Siderometalúrgico y minerales no metálicos	2.474.375	2.648.004	3.603.338	3.804.642	3.721.257	3.411.035
Abonos	791.835	717.586	764.933	793.705	749.827	514.962
Químico	4.679.970	4.817.431	5.791.910	6.333.902	6.329.514	6.158.665
Materiales construcción	2.391.566	2.640.574	2.954.709	2.817.451	2.577.110	3.185.403
Agroganadero y alimentario	7.684.093	8.248.351	11.583.522	13.041.928	13.441.347	12.474.665
Otras mercancías	7.784.132	7.971.058	10.454.914	11.585.825	11.266.297	10.611.025
Vehículos y elementos de transporte	9.546.940	10.386.425	12.299.616	13.726.581	13.291.063	11.002.575
Tráfico de automóviles:	881.893	916.834	837.273	810.218	777.690	480.337
Entrados						
Cabotaje	30.880	27.349	26.284	30.445	32.096	27.343
Exterior	172.143	206.181	212.439	201.214	201.122	103.546
Salidos						
Cabotaje	89.324	111.042	110.272	108.312	99.908	57.073
Exterior	453.357	465.439	401.178	390.041	377.779	262.535
En tránsito						
Cabotaje	1	334	5	6	58	2
Exterior	136.188	106.489	87.095	80.200	66.727	29.838

Departament d'Estadística i Difusió de Dades. Ajuntament de Barcelona

Fuente: Port de Barcelona.

Ningú pot desconèixer que el transport de càrrega per via marítima es va veure fortament impactat per les restriccions que ens va imposar la pandèmia, les que van portar als ports a adoptar nous protocols sanitaris i de transport per a mantenir els trànsits de càrrega.

La pandèmia també ha enfortit la tendència cap a la digitalització i cap a l'eliminació de la paperassa en la indústria del transport marítim, incloent els ports, observa el reporti, reforçant la necessitat d'estàndards i interoperabilitat de la documentació electrònica.

Les restriccions a la mobilitat per la crisi sanitària van afectar de manera molt notable a les dades del trànsit. El de passatgers es va reduir un 81,5%, fins a les 858.000 persones, principalment per la suspensió dels creuers. L'any es va tancar amb 199.000 creueristes [la majoria arribats durant el primer trimestre], un 93,7% menys que en 2019. Per part seva, els ferris van tenir una caiguda menor: el nombre de passatgers va baixar un 55,8% i es va quedar en 659.000. Després de gairebé un any de paralització, Conesa ha demanat "protocols clars per a reactivar l'activitat creuerista" i confia que això es produeixi durant el pròxim estiu.

Pasajeros

1. Evolución del tráfico de pasajeros según tipología de barcos. 2015-2021

Periodo	TOTAL	Ferris linea regular	Cruceros turísticos
Año 2015	3.708.866	1.167.493	2.541.373
Año 2016	3.958.865	1.275.366	2.683.499
Año 2017	4.138.660	1.425.533	2.713.127
Año 2018	4.494.196	1.451.979	3.042.217
Año 2019	4.628.622	1.490.644	3.137.978
Año 2020	857.966	659.124	198.842

Departament d'Estadística i Difusió de Dades. Ajuntament de Barcelona

Fuente: Port de Barcelona.

El Port de Barcelona redueix els seus beneficis un 63% per la pandèmia i veu caure els seus ingressos a nivells de 2006 i ja "treballa" perquè els primers creuers tornin a atracar a l'estiu. Això dependrà, no obstant això, de la "confiança del mercat". I aquest interès del viatger reposa, al seu torn, al ritme de vacunació contra la Covid-19.

LLUITA PER UNS SERVEIS SOCIALS DIGNES

Els canvis econòmics i socials que s'han produït al llarg dels darrers anys no han estat acompanyats d'una reformulació del model de serveis socials, ni d'una dotació suficient de recursos econòmics i humans, ni de l'adequació necessària del model a les noves realitats emergents de la ciutadania. Si més no els canvis han anat en la línia d'assegurar la viabilitat de les empreses i les entitats del tercer sector social (que han aterrat al sector per quedar-s'hi), que gestionen de manera externalitzada

(via concurs públic o concert), de manera opaca, un servei públic del qual obtenen uns beneficis que no reverteixen a la població atesa.



No sols hem de centrar l'anàlisi i la nostra preocupació en la desigualtat d'ingressos, sinó també sobre una sèrie de desigualtats institucionalitzades en la nostra societat que atén les individualitats per ser dona, per l'edat, per la procedència, per la pertinença a una classe social, per l'orientació sexual, per formar part d'una minoria sexual, pel nul o escàs nivell formatiu, per la presència d'una discapacitat intel·lectual i diversitat funcional, per la situació de dependència de majors i persones amb discapacitat, per l'existència de malalties mentals o físiques, per l'absència d'habitatge o perquè aquesta sigui infrahabitatge, per pertànyer a una minoria ètnica, per addiccions a substàncies o d'un altre tipus, per residència en poblacions segregades i marginals, per confinament en centres penitenciaris, o d'immigrants, per l'accés a la tecnologia o a la inaccessibilitat a les TIC, per l'existència de xarxes informals, per l'adhesió a les xarxes formals, per la procedència d'ingressos d'economia informal, per les violències sobre les dones, per la violència i els abusos sexuals a menors, etc.

Les noves comandes de gestió i els nous encàrrecs derivats de les noves lleis, així com l'increment de noves àrees de gestió pròpies d'altres sistemes com educació, habitatge, sanitat, ha contribuït, també, a incrementar la demanda i la pressió social sobre els ajuntaments i els seus equips professionals. Tots aquests canvis que s'han anat produint no han estat acompanyats d'una reformulació del model de serveis socials ni de la dotació de recursos i reassignació de professionals del sistema de serveis socials, ni de la seva adequació a les noves realitats emergents. Tampoc s'ha produït l'imprescindible sobreesforç econòmic, de gestió i reorganització dels serveis socials als ajuntaments i la falta del suport financer de la Generalitat i del Govern de l'Estat.

La situació actual dels serveis socials es de desbordament i col·lapse dels professionals i dels serveis amb un important increment de les llistes d'espera i la impossibilitat de desenvolupar el treball. L'efecte acumulatiu d'aquests quasi 10 anys de restriccions i dels factors apuntats ha tingut un impacte molt negatiu en el conjunt dels treballadors i les treballadores de Serveis Socials. La crisi de la COVID-19 ha agreujat les conseqüències de la crisi econòmica i social que venim patint des del 2008. L'elevada taxa d'atur i la precarització de les condicions laborals ha provocat

l'exclusió econòmica i social d'amplis sectors de la població, que acudeixen a uns serveis socials que estan desbordats perquè tenen uns recursos escassos.

Aquestes, a més, afegeixen opressió i discriminació, augmentant, per tant, la vulnerabilitat, el risc d'aïllament i d'exclusió social. Això és, les persones marginades es tornen encara més vulnerables en les emergències.

L'important increment de les llistes d'espera i la impossibilitat de desenvolupar el treball, fa que els professionals estiguin col·lapsats, amb un impacte molt negatiu en el conjunt dels treballadors i les treballadores de Serveis Socials.

Es fa urgent mobilitzar tots els actors de les polítiques ciutadanes, col·lectius vulnerables, tècnics i classe política, moviments socials per a contribuir a un nou model de serveis, basat en la garantia de drets, dotat econòmicament, que situï les persones i les comunitats com a subjectes actius i protagonistes i que doni resposta a les necessitats socials plantejades.

Aquestes reflexions actualitzades amb la incidència del COVID-19, van ser les que van portar a la federació, encapçalada pel sector d'administració local i el de la Intervenció social i atenció a les persones, a llançar la campanya "Lluita per uns serveis socials dignes"

Campanya en la qual reclamem, i ho dic en present perquè aquesta mes vigent que mai els següents elements:

- La defensa d'un sistema públic d'accés universal als serveis socials, ja que és absolutament necessari per a la construcció d'una societat igualitària des de la perspectiva del dret.
- La renovació de la cartera de serveis socials
- L'adequació de la ràtio de professionals a un nou mapa de Serveis Socials
- L'aposta per la gestió directa dels serveis de la cartera per evitar que empreses privades facin negoci amb les situacions de vulnerabilitat
- La dotació pressupostària suficient en aquells serveis gestionats actualment de manera indirecta que garanteixi el treball en condicions dignes i la qualitat en l'atenció a les persones usuàries
- L'aposta per una perspectiva de treball comunitari, coordinat i transversal, en xarxa entre agents i entitats dels territoris, de treball de carrer, de treball diagnòstic de la situació individual i contextual on els i les professionals del treball social no siguin gestors/res de la misèria i garanties d'un ordre social injust.
- La coordinació amb altres sindicats, col·legis professionals i administracions públiques pel control del compliment de les actuacions de suport i seguiment previstes per la Llei de Serveis Socials
- La correcció de les discriminacions salarials per raó de gènere
- La millora de les condicions laborals dels treballadors i treballadores dels Serveis Socials directament vinculada a les avaluacions de riscos específics del lloc de treball

Els poders públics tenen la responsabilitat de ser els garants del benestar de la ciutadania. Per tant, pensem que s'han de desenvolupar eines de supervisió i control per tal que els recursos públics es portin a terme amb eficiència i l'eficàcia per garantir la millora de les condicions laborals dels professionals i els drets de la ciutadania.

LA CULTURA ÉS SEGURA

El COVID-19 ha posat en evidència la indispensabilitat de la cultura per a les comunitats. En aquest moment, en el qual milions de persones es troben físicament aïllades les unes de les altres, la cultura ens ha unit, creant vincles i escurçant la distància que ens separa. La cultura ens ha servit de suport durant aquest període d'enorme ansietat i incertesa. Encara comptant amb la cultura per a superar aquesta crisi, no hem d'oblidar que la cultura també sofreix les seves conseqüències. Nombrosos artistes i creadors no aconsegueixen arribar a fi de mes i molt menys prosseguir amb la seva activitat.

Mentre el món s'esforça per fer front al perill que representa el COVID-19, hem de buscar mesures per a fer costat als artistes i facilitar l'accés als béns i serveis culturals, a curt i mitjà termini. Reforçar la cultura com a creadora de pensament crític des d'un treball en xarxa i transversal, i defensar la participació en la vida cultural com un dret de ciutadania dels treballadors i treballadores.

Amb la crisi del coronavirus, un dels sectors més afectats és el del oci i l'entreteniment. Tots els sectors vinculats a l'aglomeració de persones, com els parcs d'atraccions, els cinemes, els gimnasos, els teatres, els auditoris, tota la xarxa de museus, els centres d'art, les sales de concerts, discoteques, etc. són els que estan patint i patiran més les conseqüències d'aquesta pandèmia i per la seva mateixa activitat, tenen uns ingressos discontinus, enormement sensibles a la conjuntura econòmica.

Tot el sector i subsectors han estat obligats a tancar les seves portes fins a nou avís per ordre governamental. I continuen encara amb importants restriccions que fan difícil la remuntada dels negocis i que tenen una forta incidència en l'economia de les empreses i l'ocupació dels treballadors i treballadores. A més a més, segurament, quan es comenci a recuperar la normalitat continuaran sent dels últims en obrir.

Això dibuixa un panorama força preocupant a mig termini. A tot això s'ha d'afegir que el confinament que la població a patit durant aquests mesos, a provocat una certa por per alguna part de la societat a participar en actes on hi hagi una gran concentració de persones, especialment si és tancat

Per això és possible que la crisi del sector es cronifiqui durant més temps que en altres sectors. El consum cultural interior i, també, el turisme que ve de tot el món per gaudir de la cultura i oci del nostre país, possiblement, trigarà a tornar a ser un consumidor habitual, tal i com ho havia estat fins ara.

Parcs d'Atraccions

Els Parcs d'Atraccions i temàtics són un dels reclams turístics, i una font d'ingressos gens menyspreable. Els Parcs d'Atraccions i temàtics han estat els primers en tancar. Un dels principals atractius turístics de la Costa Dorada, *PortAventura*, que enguany celebrava el seu 25è aniversari, continua tancat i no se sap encara quan podrà obrir les seves portes. La mateixa sort han patit el Parc d'Atraccions del Tibidabo o el Zoo de Barcelona, per posar alguns exemples.

La Cultura: Museus i Teatres

Es un altre dels sectors més perjudicats (o, almenys, un dels sectors tocats més ràpidament) després del decret d'estat d'alarma. Museus, teatres i altres espais

culturals han hagut de tancar i les seves programacions han estat ajornades, amb el que això suposa.

El tancament temporal de tots els museus, amb la consegüent baixada d'ingressos, ha trastocat tant les exposicions permanents com tot el programa d'exposicions de la temporada. I ha ocasionat la suspensió d'una quantitat ingent de llocs de feina.

Tenir un museu tancat durant massa temps suposa una ruïna. La Fundació Miró, per posar un exemple, depèn en més d'un 80% dels seus ingressos propis. Y ja no parlem de museus emblemàtics como el Museu del Barça o el Teatre-Museu Dalí de Figueres; o El Museu Picasso, la Fundació Miró, la Fundació Tàpies, la Pedrera, la Casa Batlló como exemples dels espais més visitats pels turistes que venen a Catalunya.

De la mateixa manera els teatres han tancat portes i, alguns com el Teatre Lliure o el Teatre Nacional de Catalunya ja van cancel·lar la temporada 2019-2020. El Gran Teatre del Liceu també ha hagut de tancar, un espai emblemàtic per a molts turistes que visiten Catalunya.

Exhibició cinematogràfica

La crisi del coronavirus posa els diferents sectors del cinema davant d'una situació delicada. Cinemes tancats, rodatges interromputs o suspesos, estrenes ajornades, festivals cancel·lats.

A més a més, quan les sales de cine han obert una altra vegada, aquestes ho han fet amb una limitació d'aforament. Encara que s'aixequi l'estat d'alarma i les sales puguin tornar a operar, no s'espera que la situació es normalitzi d'un dia per un altre. El factor por continuarà existint.

També val a dir que el confinament ha fet que la gent consumeixi molt de cinema des de casa i, per tant, s'espera que hi haurà un abans i un després de com els ciutadans consumiran cinema en el futur.

Es diu que una possibilitat d'apaivagar la crisi de les sales de cine es fomentar els autocinemes, els cines a l'aire lliure que tot indica que podrien aterrar al nostre país.

Gimnasos

El sector gimnasos i centres esportius constitueixen una parcel·la dins del panorama de la indústria de l'oci amb creixement constant i amb una oferta d'activitats i productes que darrerament són un reclam per a una part dels turistes que ens visiten.

L'esport, i en concret els clubs de *fitness*, seran els últims en obrir totalment perquè són llocs de molt contagi. Es treballa molt de cos a cos, es comparteixen lavabos i dutxes.

El sector cultural ha estat clau per a ajudar a edificar valors essencials en la societat com són el pluralisme, la convivència, la tolerància, el respecte, la llibertat d'expressió, la crítica i l'educació. Però recordem que la cultura no és una despesa: és una inversió, i que és també un sector econòmic important (3,5% del PIB) que, a més, afecta de manera important l'enfocament d'altres sectors, com el turisme i el comerç.

Una cultura que des del primer moment s'ha solidaritzat amb generositat a proveir de continguts els minuts i les hores mortes de la ciutadania confinada a casa, coneixedora com és de la importància de cuidar el cos, i també l'ànima.

Des de CCOO, s'ha apostat sempre pel nostre suport a la cultura, en les seves diferents expressions.



#CulturaEsTreball

Durant aquest període de pandèmia hem participat en mobilitzacions a favor de la cultura i que es busquessin els mitjans perquè la ciutadania pogués continuar gaudint d'activitats culturals, garantint-los a més la seguretat contra la pandèmia.

Per això de cara a la festa del treball digne de 2020, creguem l'etiqueta #CulturaEsTrabajo, per a demostrar el nostre suport als treballadors i treballadores del sector.

D'altra banda el nostre suport s'ha concretat també en la potent acció sindical realitzada des del sector de mitjans i altres sectors afectats, per a intentar garantir les millors condicions a les empreses subjectes a *Ertes.* Asi com

reclamar que mentre duri aquesta situació es creïn les ajudes directes necessàries per al manteniment del sector.

ALTRES ACTIVITATS

Al llarg d'aquests quatre anys la federació ha participat de manera activa en moltes mobilitzacions, tant de caràcter estatal com en la *CONC i de caràcter sectorial propi.

Cal incidir en la nostra participació en les manifestacions del primer de Maig i el 8-M, en les quals, a més de el nostre esperit reivindicatiu, ens hem caracteritzat per una important visualització, destacar la idea de dotar-nos d'una certa uniformitat per a ser més recognoscibles, la utilització de pancartes elevades amb globus, o la contractació d'una batucada per a donar ritme i un caràcter més festiu a les manifestacions.

També crec necessari reflectir la nostra participació en les diferents festes del treball digne, activitat que en el marc de la CONC s'ha anat consolidant al llarg dels anys com una important jornada de confraternització entre els afiliats i afiliades de la nostra organització, durant 2020 va haver de realitzar-se de caràcter virtual a conseqüència de la pandèmia i esperem que enguany pugui tornar a realitzar-se de caràcter presencial.

En les últimes edicions de la festa del treball digne la nostra federació ha aconseguit tenir presència pròpia bé a través d'un estand propi o bé com va ocórrer en 2019, amb

la participació d'un espai cultural en la qual presentem dos llibres, un del nostre company Pepe Gálvez "Llegará el invierno" i un altre de l'escriptora canària Mayte Martín "L'espiral del silenci" amb la presència dels seus respectius autors.

Una altra de les activitats que crec que mes orgullosos hem de sentir-nos és la realització de les nostres trobades per al reconeixement de la nostra afiliació i de les seccions sindicals, trobada que porta realitzant-se des de 2015, però que ha anat



evolucionant a través dels anys i ha aconseguit la seva plenitud durant aquest mandat, a pesar que com moltes altres activitats que són pròpies d'una relació presencial no vam poder realitzar-la l'any passat.

Estic convençut que la nova direcció que surti d'aquest congrés farà tot el possible per a continuar amb elles, perquè crec que és bo que també ens reconeguem entre nosaltres mateixos i en un ambient més distès el treball ben fet.

Al llarg d'aquests anys com us deia ha anat evolucionant i al costat dels reconeixements en matèria electoral, *afiliativa, etc. Decidim en primer lloc i

com a homenatge als nostres companys dels agents rurals assassinats quan feien el seu treball, en un tràgic succés que la nostra agrupació havia denunciat reiteradament que es podia produir, crear el premi David Iglesias/ Xavier Rivas a les bones pràctiques en salut laboral i prevenció de riscos, sent les seves vídues, en un acte carregat d'emotivitat, les que van procedir al lliurament del primer en el marc de la III trobada de seccions sindicals.

L'any següent 2019, a proposta del nostre àmbit LGTBI, també creguem el premi Marielle Franco i Monica Benicio, a la lluita dels drets LGTBI en el treball, realitzant el seu lliurament per primera vegada en la trobada de seccions sindicals de 2019, i comptant amb la presència, en un altre acte també carregat d'emotivitat, de Mónica Benicio, companya de Marielle Franco, activista en defensa dels drets humans i regidora a Rio de Janeiro, assassinada al març de 2018.

L'executiva Federal, ha decidit que atès que l'any passat no vam poder lliurar aquests reconeixements, i amb l'ànim de donar-los continuïtat i alhora tancar un cicle, que el nou equip decidirà si continua, lliurar aquests reconeixements en el marc del congrés, donant-los així el valor que creem mereixen i també realçar el congrés no solament en els temes de debat.

I per ultimo en aquests temes que podríem considerar més de caràcter lúdic, recordar que des de fa ja diversos anys la felicitació nadalenca de la nostra federació és realitzada pels fills dels nostres afiliats i afiliades, que vulguin participar en un concurs dirigit a ells.

Informe Área General Institucional



COMUNICACIÓ

La pandèmia de la covid-19, ha posat en evidència la importància de la comunicació, com element transversal de l'acció del sindicat. No només pel que fa a la informació de les decisions preses als òrgans de direcció, i de les mesures establertes en la gestió del sindicat. Sinó també pel que fa a la comunicació dels diferents conflictes i actuacions en matèria laboral de les diferents estructures sindicals (des de la secció sindical fins a la federació), així com de l'àmbit sociopolític en col·laboració amb la CONC.

El confinament domiciliari, les limitacions a la mobilitat, el teletreball, i el tancament de centres de treball, ha afeblit una de les millors i més importants fortaleses del sindicat: **la comunicació personal als centres de treball**. Aquesta relació directa i immediata entre l'acció sindical, la negociació, i la comunicació a la plantilla, facilità l'afiliació i l'obtenció de representació en les eleccions sindicals. Fets que han estat essencials en el creixement de CCOO durant els més de 50 anys de vida, i en la seva reputació com a sindicat de classe.

Ser el 1er sindicat de Catalunya i aquesta acció directa ens donava més credibilitat que qualsevol presència als mitjans de comunicació (premsa, ràdio, televisió), i inclús a les xarxes socials (twitter, Facebook, Youtube i les darreres novetats en plataformes digitals).

Tot i que ja fa anys que el món de la comunicació ve patint importants canvis en la forma com en el contingut. El sindicat ha tingut fortes resistències alhora d'introduir-los en la seva forma d'entendre i de fer comunicació. Encara hi ha estructures que consideren les secretaries de comunicació com a oficines de difusió i de reproducció, obviant el fet de que la comunicació ha passat de ser unidireccional a multidimensional en la era internet.

D'altra banda, el fet d'incorporar les novetats tecnològiques (com ara el 4 i 5G, les aplicacions mòbils, les eines gràfiques i els recursos audiovisuals en xarxa) tampoc ha significat una millora significativa del **broadcasting** (servei d'emissió de senyals per a ús públic o generalitzat -font: Wikipedia-) ni del **branding** (marca) de CCOO. Tot el contrari, les xarxes han estat un bombardeig constant a la nostra línia de flotació. Primer durant el 15-M, posteriorment durant el procés i ara amb les plataformes d'interins arrels de la sentència del TJUE.

Així doncs, la Secretaria de Comunicació va entomar aquest mandat arrossegant les dificultats d'anys anteriors, amb la manca de personal i d'eines tecnològiques suficients. Amb les amenaces del desprestigi sindical, polític i social. A la primera gran crisi sanitària, econòmica i social mundial, provocada per un virus al segle XXI. A la disminució de la interacció social, de l'emotivitat i dels compromisos.

Ara bé, aquestes dificultats i amenaces han portat també unes fortaleses i oportunitats que com a organització hem de saber entendre i analitzar de forma col·lectiva. La manca d'interlocució presencial s'ha vist substituïda per una explosió audiovisual i de missatgeria instantània.

Estudis realitzats arran del confinament han visualitzat com la televisió s'ha erigit en el principal generador d'informació (a Catalunya un 46% de la gent major de 40 anys veu TV3). Les plataformes de streaming i continguts de ficció com Netflix, HBO, Amazon Prime, filmin, etc..., també han vist augmentades exponencialment les seves subscripcions. A això hem d'afegir l'augment de la qualitat tècnica, fet que ha suposat

una capacitat de penetració de la informació molt bona. En definitiva, la comunicació mediada ha esdevenit el principal instrument de creació de llaços i vincles per a l'acció col·lectiva. I la federació no pot quedar fora d'aquesta nova estratègia comunicativa.

L'activitat sindical que no ha deixat de realitzar-se en cap moment, gràcies a les videotrucades i les video reunions, amb les eines digitals confederals del Meet i el Zoom. La necessària socialització de l'activitat sindical, entre l'actiu sindical i l'afiliació per tal d'enfortir els lligams de pertinença i de reforçament de l'organització, s'ha vist incrementada per la ingent utilització de la missatgeria instantània com ara whatsapp o Telegram. Encara no disposem dels instruments, ni de la formació per a la quantificació d'aquest ingent volum de trànsit d'informació, però no descartem arribar a les 3 xifres. Tampoc tenim una harmonització i coherència en l'utilització d'aquesta eina, però elements com la quantitat, la qualitat i la protecció de dades aconsellen endreçar i establir pautes de funcionament, així com una coordinació centralitzada a través de la Secretaria de Comunicació federal.

És a dir, en matèria comunicativa no serveix la màxima : **“CUANTO MÁS MEJOR”**, sino tot el contrari. Rebre un munt de mails amb la mateixa informació, de whatsapps, de tuits, post, etc... el que fan és **desinformar, confondre i minvar la capacitat cognitiva i reflexiva** necessàries en la nostra activitat sindical.

Tot i que s'ha fet una important inversió en tecnologia, aquesta haurà de ser encara més en el proper mandat. Ja que la red WiFi, els paquets de dades i els terminals encara tenen recorregut de millora.

Segons dades de l'informe Digital 2020 (elaborat per Hootsuite i We Are Social), el percentatge d'usuaris habituals a internet sobrepassa el 90% de la població. Uns 42 milions de persones entren a diari a la xarxa, i estan connectades una mitjana de 6 hores. Els dispositius més emprats són el mòbil, el portàtil i l'ordinador de sobretaula.

Prova de que les persones afiliades i delegades de la FSC tenen interès per la comunicació, són el nombre de persones que s'han format en aquesta matèria durant el període 2017 a 2020 (font EFOSI, total = 117) :

2017		2018		2019		2020	
Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
15	6	2	2	11	13	25	43

Si a aquest total de 117 persones li afegim l'actiu sindical disponible a la FSC, imagineu-vos quina xarxa de comunicadores i informadores més potent tindriem!!!.

Més enllà de la necessitat de millora de la comunicació i informació en el conjunt de la federació, el balanç que podem fer és altament positiu ja que tot i la manca de recursos humans i tècnics, l'activitat del sindicat no s'ha vist en cap moment truncada.

Ans el contrari ha augmentat en quantitat i en qualitat. I això ha estat possible gràcies a l'acord d'alliberació dels companys de l'ORGT, Raul i Ernest, arrencat a la Diputació de Barcelona en el moment de la integració d'aquest organisme autònom de recaptació provincial, pel nostre estimable company i amic Salvador Candela.

En Raul, (https://instagram.com/visual_raul?igshid=58hb3wk2qx33),



A banda de fer revisions cadastrals, té una passió i afició per la fotografia i els vídeos. Dos elements que, com hem assenyalat anteriorment, passen a ser primordials en l'actual comunicació interactiva.

En Ernest, (https://instagram.com/ernesto_priego?igshid=1xwkvus4lguf0)



A més de cobrar tributs i multes, és un il·lustrador i caricaturista reconegut mundialment i col·laborador de la revista satírica "El Jueves".

Ha estat un orgull poder aprendre, compartir i treballar amb ells.

Crec que és necessari ressaltar aquesta qualitat tècnica dels dos companys incorporats en aquest mandat a la Secretaria, perquè és un valor que no es pot deixar perdre, i perquè a més són persones que han estat delegades i tenen també molta experiència sindical.

En la documentació us hem facilitat la memòria de la activitat de la secretaria per aquest període 2017/2020. Allà podeu observar amb més detall el gran volum de dissenys, il·lustracions, fotografies i vídeos realitzats.

En aquest 2020 i 2021, tot i no ser període d'eleccions i la baixada de les mobilitzacions per la quarantena, hem elaborat més de 90 treballs de cartelleria, diptics, triptics, calendaris, pancartes, maquetacions de conveni, etc.. Destaquem les il·lustracions per a la imatge del 8-M, el calendari 2021 i la imatge del 4rt.Congrés. Així també més de 50 vídeos i 1.200 fotografies.

D'altra banda, el munt d'informació generada per les institucions i pel propi sindicat va impulsar la necessitat de relançar el **Butlletí Digital de Serveis a la Ciutadania**, amb una especial dedicada a la pandèmia de la Covid-19, en un primer moments de forma diària, passat l'estiu en format setmanal.



Per contra, ha estat impossible mantenir el ritme normal de publicacions de la revista *Perspectiva*, en col·laboració amb la FSC Estatal. Només s'han editat 2 números, i s'han centrat els esforços en jornades virtuals amb la participació de diversos ponents.

Pel que fa a les **fitxes sindicals**, instrument federal de difusió de la informació jurídica i normativa per a les funcions sindicals, només s'ha elaborat una durant aquest any de panèmia. Una llàstima perquè entenem que aquest instrument engloba totes les característiques de la bona comunicació: brevetat, imatge i adaptabilitat (web, twitter, facebook, whatsapp,...)

Com a novetat destacar el còmic realitzat pel 1er de maig, on es feia un reconeixement i defensa dels serveis públics com a font de creació dels drets de ciutadania.

En quant al manteniment del logo i de la marca de la federació s'ha tornat a realitzar la revisió i actualització de tots els sectors, agrupacions i territoris, i de les més de 150 seccions sindicals, legalment constituïdes. Ara bé, hem hagut de procedir al disseny d'un distintiu per aquells col·lectius que tenen una forta competència corporativista, que s'ha incorporat al manual d'identitat gràfica de la FSC. Aquest manual està força avançat, amb el detall de la imatge corporativa, la papereria i altres elements de comunicació, i esperem poder finalitzar-ho en el proper mandat.

Pel que fa a les targetes de presentació o targetes de visita, tot i que cada vegada són menys utilitzades, no deixen de ser un element comunicatiu corporatiu econòmic, visual i pràctic. Al mateix temps que serveix de presentació de l'organització, és una manera útil de divulgar la nostra imatge i marca. La referència i petita ressenya de qui som i què fem.

Des de la Secretaria de comunicació donem força importància a la imatge, perquè la primera impressió és fonamental per atreure l'atenció. Per aquest motiu hem establert els elements necessaris per a la confecció d'aquesta eina, d'acord amb el manual d'identitat gràfica de la CONC. L'objectiu d'aquest sistema homogeneïtzat és transmetre a l'exterior una imatge d'ordre, eficàcia i rigor. A més, ha de servir per a donar publicitat del perfil emparat a les xarxes socials, per part de les persones sindicalistes. **Insistim, la presència i participació a les xarxes socials no es una opció personal, és activitat sindical.**

Insistim: no es tracta d'una targeta personal o personalitzada, és la targeta d'una persona sindicalista de la federació de serveis a la ciutadania de CCOO .

Pel que fa als nostres perfils de les xarxes socials, seguim amb la tendència de creixement en quant a les publicacions, interaccions i seguidors:

Twitter @ccoo_fsc_cat :

Seguidors/es: a 31/12/2020 = 3.111. Seguim a 31/12/2020 = 770. Hem augmentat la producció de tuits propis amb una mitjana de 3 tuits/dia. Pel que fa a les impressions hem tingut una pujada exponencial de 467.100 (467,1 mil).

Facebook @FSC.CAT

Seguidors/es: 643 Amics/gues : 86. De mitjana continuem amb la publicació d'un post diari (ja sigui de contingut propi o compartit). Destacar el 1er de maig virtual amb més de 500 clicks a m'agrada.

Hem de senyalar que el fet de que la pàgina estigui vinculada a un perfil personal, fa que no es pugui delegar la seva gestió a persones col·laboradores de la secretaria que no tenen una dedicació i adscripció total a la Secretaria.

La FSC no té Instagram, ni tampoc segueix l'estratègia de la confe del Telegram, però el motiu no és altre que la manca de mans i temps. No perquè no siguin eines vàlides per a la comunicació.

Youtube <https://www.youtube.com/channel/UCSV9Yu0ZUfXABQB59UF2yJA>



Hem pujat en 83 el nombre de seguidors, amb un total a 31/12/2020 de 155. Els més visualitzats:

- 1) Senyors amb corbata = 2,4 m
- 2) Mobilització 11/05 = 865
- 3) Bones Festes = 662. *Aquest es va fer un enviament a tota l'afiliació (26.963).*
- 4) Mobilització IGT = 588
- 5) Còmic 1er Maig= 493
- 6) SAD Vocc = 399

En tots els nostres perfils hem augmentat la producció de continguts. Però encara queda molta feina a fer en la coordinació amb els sindicats intercomarcals, sectors, agrupacions i seccions sindicals. Durant aquest any hem anat ampliant i consolidant la xarxa de ciberactivistes federals, però hem de ressaltar la manca de compromís de l'actiu sindical a l'hora de realitzar campanyes d'incidència i viralització a les xarxes socials. Un exemple d'això ha estat el 4rt. aniversari de l'assassinat dels companys forestals Xavi i David. La proposta de text, més el video, es va enviar a un total de 185 persones de l'actiu sindical, que disposen de perfil a les xarxes socials i el resultat mediàtic ha estat minso.

Tot i que no hi ha una harmonització en quant a l'eina que mesura el resultat de les accions a les xarxes, ni tampoc s'ha realitzat cap formació per a la realització i avaluació de les mètriques a internet. La Secretaria ha començat a fer l'estudi o report de les publicacions que es realitzen a les xarxes socials, així com el mapa de perfils de les estructures i de l'actiu sindical que ha de servir per al canvi de tendència en la forma de treball cooperatiu i col·laboratiu en aquest espai de comunicació tant

important i potent com és el mon de la comunicació virtual. Hem de tenir present que només a twitter es troben totes les forces i representants del mon de la política, del periodisme, les institucions i un nou agent informador i comunicador: “influencer”. Ara bé, a més de ser-hi també hem d’elaborar estratègies diferenciades perquè no totes les xarxes s’utilitzen igual. No es pot publicar el mateix post en Twitter, en Facebook, en Instagram, en Tick-Tock, Hem de tenir molt clar a qui ens dirigim i que volem dir, per a saber quina xarxa hem de fer servir.

Al mateix temps, aquesta eina ens permet avançar en la modernització i renovació de les formes de comunicar, explorant camps de la cultura clàssica i contemporània, com ara la música, l’humor i l’art. La FSC té prou magnitud i professionalitat per a impulsar noves estratègies, que poden ser el motor d’un nou model comunicatiu confederal. S’ha de treballar en un **networking** comunicatiu a la FSC, a través de la Secretaria de Comunicació, el sector de mitjans, l’agrupació de periodistes de la federació estatal i el espais de cultura confederals.

Pel que fa a la pàgina web de la FSC, es va iniciar a l’any 2018 la modificació de la seva estructura, per tal de fer-la més intuïtiva i de fàcil accés a tota la informació de l’activitat sindical i dels serveis propis. Una web més orientada a la persona usuària. Aquesta modificació va quedar paralitzada pel canvi d’equip i per l’absència per malaltia de la responsable de la secretaria durant l’any 2019. Ara amb la pandèmia, des de la CONC s’ha evidenciat la necessitat de realitzar canvis importants en aquest eina, per tal d’aconseguir el posicionament SEO que correspon a una organització sindical de la envergadura de les CCOO de Catalunya. **La gent que busca el que el sindicat pot oferir ens ha de trobar a la primera.**

Aquests canvis, s’han començar a treballar amb una empresa externa i amb el servei d’informàtica confederal. I esperem tenir en breu la informació i la formació necessàries per tal de procedir a l’adequació dels espais webs que hi ha de les diferents estructures sindicals federals.



Pel que fa a l’activitat desenvolupada de forma coordinada amb el gabinet de premsa de la CONC, hem realitzat un total de 118 notes de premsa, 1 roda de premsa ([pèrdua d’efectius a l’administració general de l’Estat](#),



i un programa sindical a TV3 ([Núm. 269 - Serveis socials, al límit](#) al 14/03/2020).

Cal destacar que en els tres mandats transcorreguts desde el naixement de la FSC, ha estat aquest 3er, el que ha tingut una producció ininterrompuda anual



[2021](#)



[2020](#)



[2019](#)



[2018](#)



En el primer mandat de la fusió entre la FCT i la FSAP va haver el programa [163 “La crisi dels mitjans de comunicació”](#)



Al setembre del 2009, el [165 “Serveis Públics”](#)



Al novembre del 2009, i el [168 “Present i futur de la pesca”](#)



Al febrer del 2010. Al segon mandat, el [204 “Reforma local, retallada global”](#) a l'octubre del 2013.

També hem participat de forma colegiada amb la Federació de Serveis i la CONC, en les presentacions de les propostes del sindicat per un pla de xoc per la reactivació social i econòmica al sector turístic. Realitzades a la seu central de CCOO el 23 de juny, a les ciutats de Lloret (25/06), a Tarragona (01/07), i a Garraf (09/09).

Tot i això, els mitjans de comunicació tradicionals ja no son capaços d'assumir totes les notes de premsa que es distribueixen a través de l'oficina de premsa de la CONC, com a molt tria 20 notícies, llevat de grans conflictes, o sectors i empreses estratègics, com poden ser MOSSOS, Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona, etc... Ara funcionen més com a mitjans de nínxols i no universals. Tenen un consumidor/a determinat, i només difón la informació que els hi interessa. És per aquest motiu que desde la Secretaria aconsellem reduir les notes de premsa i treballar altres espais, com ara les rodes de premsa on line, treballar amb els mitjans especialitzats dels diferents sectors d'activitat i territorials, i aconseguir espai a les tertúlies televisives, radiofòniques, youtube, o twitch.

Destacar que hem tingut un augment en les peticions de testimonis per als mitjans tradicionals de TV i ràdio. És un tema delicat, doncs ja sabem que aquest mitjans avui en dia estan més preocupats pel show que per la informació, però no podem passar, hem de ser-hi.

A Televisió hem tingut finestra amb el cas de l'espionatge als sindicats i sindicalistes per part d'Amazon, i a les televisions locals conflictes destacats de Correus i de transport..

Per finalitzar volem fer dues reivindicacions de summa importància pel conjunt de la federació i del sindicat:

Eleccions Sindicals

Unes de les tasques principals de la secretaria és l'assessorament, el disseny i el muntatge de la propaganda electoral pels diferents processos electorals que es poden desenvolupar durant el període de concentració o fora d'aquest.

Aquest material pot ser en format paper i/o digital, aquest darrer molt útil per a fer campanya per mitjans telemàtics com ara el correu electrònic, les aplicacions de missatgeria i les xarxes socials.

Ara bé, només hi ha dues persones a la secretaria amb la capacitat tècnica necessària per a realitzar aquesta feina, per aquest motiu es fa necessària una absoluta col·laboració entre la secretaria d'eleccions sindical i de comunicació per tal de planificar les tasques i programar la disposició de recursos i temps necessaris.

Desde la secretaria va emetre dues circulars que es van difondre a tota l'organització, però malauradament no han estat tingudes en compte per tal de poder treballar d'una forma més coordinada i col·laborativa.

Federació estatal

Tenim la gran sort que l'equip de comunicació de la federació té també una gran qualitat tècnica, a banda de tenir més recursos humans. Des de Catalunya hem demanat reiteradament que en el moment de dissenyar lemes i campanyes, ens convidin a les reunions de treball per tal de poder integrar la nostra singularitat en el disseny de les mateixes. Sobretot pel que fa a l'idioma i tot el que això comporta i representa.

Tornarem novament a traslladar aquesta petició, perquè si estem defensant una forma de treballar més cooperativa i transversal aquí a la federació de Catalunya. També hem de defensar aquesta praxis a nivell confederal.

JOVES

El present document pretén informar i valorar la feina realitzada pel grup de joves de la nostra Federació durant aquest darrer mandat. Aquest grup està format per uns/es 25 joves d'entre 18 a 35 anys i que pertanyen gairebé a tots els sectors. Aquesta feina s'ha fet a través d'un pla de treball i en coordinació amb la pròpia Federació, i en perfecte comunicació i sintonia amb Acció Jove, espai on ens organitzem com a sindicat a Catalunya i amb "Joves" de la Federació Estatal.

Organització de Joves FSC

El grup de Joves de la FSC està integrat per joves de tots els Sectors i Seccions Sindicals com poden ser l'Aeri, Generalitat, Administració Local, Agències de Viatges, Ferroviari, Mitjans de Comunicació Oci Cultura i Esports, Telecomunicacions o de les Seccions Sindicals de la ONCE, de l'Ajuntament de Barcelona entre d'altres.



Territorialment Joves ha establert un grup estable al Baix Llobregat que treballa de manera activa i tot i que no s'han pogut consolidar a altres territoris, Joves agraeix

profundament l'esforç fet pels territoris per tal de cercar i apropar els i les joves a la nostra organització i podem dir que tot i que no hi ha participació estable al territori, sí que hi ha persones individuals que participen activament a la organització.

Formació dirigida a joves

Els nostres joves necessiten formació tant per enfrontar les problemàtiques en les empreses o per poder participar en un present no molt llunyà en les estructures federals a fi de cercar la renovació generacional. Hem treballat dues línies de treball:

- a) Una enfocada a delegats/des joves i
- b) A altres a persones que volguessin formació de quadres per cercar persones per a les estructures de la nostra federació.

En l'àmbit dels delegats/deshem realitzat jornades d'un dia a fi de dosificar el crèdit sindical donada que molts dels nostres joves disposen de poc crèdit horari els quals han sigut:

- La inspecció de treball, perquè serveix i la seva utilitat
- Un taller de negociació col·lectiva per saber els conceptes de negociació amb una situació pràctica per negociar un conveni col·lectiu.

Escola de joves

La nostra escola de joves ha tingut sempre dos objectius importants:

1. El primer és que les persones joves poguessin establir lligams entre ells en convivència i coneixença d'altres realitats. Creiem que és important conèixer altres realitats de sector que no tingui a veure amb el que la persona forma part.
2. El segon objectiu formar a quadres des de una ment més juvenil per formar part de les estructures federal o sectorial segons les necessitats de la nostra organització.

Durant aquest mandat, s'han pogut realitzar dues Escoles de Joves. La primera es va enfocar a conèixer la organització, els valors i la història de CCOO. La segona es va enfocar a la negociació col·lectiva i la comunicació, ambdues parts fonamentals al nostre sindicat.

Aprendre a parlar en públic o davant d'una càmera són situacions que els nostres delegats joves també tenen que conèixer per enfrontar situacions de rodes de premsa o com enfrontar la negociació d'un conveni. Les escoles de joves de la FSC també han volgut ser un espai de reflexió on fer propostes per millorar el pla de treball dels joves de la FSC i l'apoderament a la participació dels nostres joves.

La tercera edició prevista de l'escola es va tenir que suspendre per diverses raons. De totes maneres vam transformar aquesta per una jornada de treball amb la responsable de joves de la Federació Estatal, la Llibertat Camino Alcocer.

Revista perspectiva

Em d'agrair i felicitar a la Revista Perspectiva per la participació que ens han donat durant aquest mandat. A Catalunya la publicació perspectiva va realitzar un numero anomenat "*Qüestió juvenil*" on detallàvem en diferents articles la visió de la gent jove en els problemes que ens preocupen com poden ser la precarietat laboral i els problemes d'emancipació.

En aquesta publicació han participat persones de l'àmbit acadèmic i algunes persones del sindicat com son en Ramón Boixadera (assistent de la Eurodiputada Paloma López) assessor econòmic en la FSC estatal a Madrid o la M^a Àngels Cabasses professorad'economia aplicada a la Universitat de Lleida.

Aquesta publicació va ser presentades en dos actes a Barcelona i a Madrid dins de l'Escoles de Joves Estatal.

Espais precarietat laboral

Ens preocupa la precarietat laboral. Donada l'augment de precarietat laboral existent en la digitalització han aparegut noves formes de treball les quals moltes d'elles s'han convertit en focus de precarietat laboral.

Amb la secretaria de política sectorial vam realitzar un estudi d'espais de precarietat on volíem detectar no només aquets focus si no que també poguéssim trobar elements en la negociació col·lectiva per la seva correcció. També ens em dirigit a espais per tractar d'organitzar-los com Cabify, Delibero o Glovo, o treballar propostes per combatre el teletreball desregularitzat.

Aquest estudi va comptar amb una sèrie d'entrevistes als nostres sectors en la nostre federació. Utilitzant aquest estudi em començat a treballar varies línies d'actuació amb la responsable de noves realitats del treball de la Conc. Des de com organitzar a les esportistes dels equips femenins o l'apropament Glovo o Delibero.

Algunes d'aquestes iniciatives estan aturades per la situació epidemiològica.

Treball confederal de joventut

El Consell Nacional de la Conc va aprovar un pla confederal de joventut on es tractava no només l'apoderament dels joves al sindicat si no també buscar estratègies per incorporar candidats/es joves a les llistes per les eleccions sindicals.

Conferència confederal de joves

La Confederació confederal de joventut va iniciar la posta en marxa d'una conferència confederal de joves a fi d'organitzar els i les joves en el sindicat i les línies d'actuació per fer front a la precarietat laboral, les polítiques d'habitatge, etc.

A Catalunya els nostres joves van participar en els processos tant a través d'Acció Jove com a través de la pròpia federació. La FSC a Catalunya vam realitzar una assemblea amb una vintena de joves dels quals 17 persones van ser escollides per anar a la assemblea de la Federació Estatal.

Premi a les seccions sindicals a la incorporació de persones joves a la mateixa

La Federació de Serveis a la Ciutadania atorga uns premis dedicats, entre d'altres, a la trajectòria sindical i al reconeixement a la feina feta a les seccions sindicals. Aquests premis també han valorat positivament la feina d'incorporar a persones joves a les direccions de les Seccions Sindicals o a participar en les mateixes. Es va premiar per tant a les Seccions Sindicals de Viatges el Corte Inglés, d'Extel, Amazon o de l'Ajuntament de Barcelona, entre d'altres.

Itinerari quadres FSC

La FSC ha elaborat un programa de formació especial per a quadres propis que estan o es preveu que estiguin dins les estructures de la pròpia FSC. A aquesta han assistit 7 persones que es situen per sota dels 35 anys de diferents sectors i és símptoma de la participació activa d'aquest/es joves a la Federació i a part dona peu a una renovació generacional que poc a poc s'ha d'anar donant a totes les organitzacions.

Trobades Federació Estatal

Els i les joves de la FSC Catalunya han fet lligams estrets amb altres companys joves de la nostra Federació arreu de l'Estat. A través del responsable de joves i del nucli més actiu, s'ha participat a totes les jornades de formació, plenaris i escoles que s'han organitzat i a més s'ha fet de caràcter transversal participant en algun moment o un altre tots els sectors de la nostra organització.

Xarxes Socials

En aquests darrers mesos s'ha considerat oportú iniciar un camí propi a les xarxes socials, tenint com a principal objectiu el contacte directe amb i les joves de la nostra Federació i a part ajudant a ser un altaveu de les distintes propostes de la nostra Federació tant a Catalunya com a l'Estat o de la pròpia CONC, però sempre amb llenguatge "jove" i per això s'ha creat un compte de Twitter que per poder donar un ús raonable i continuu, es va decidir que el company Guillem Linero fos el responsable. La intenció és continuar creixent a les pròpies xarxes socials i poder arribar als espais on veritablement participen els i les joves com pot ser Instagram, Tuenti, o Tic-Toc.



DONA

El feminisme i la lluita per la igualtat real ha de ser un dels pilars fonamentals en el desenvolupament de la societat del segle XXI. Des de CCOO en general i des de la Federació, el compromís amb la lluita feminista, com a eix de transformació social i el treball per aconseguir la igualtat de gènere real, forma part del nostre ADN. Com així aquesta recollit en els nostres principis i valors recollits en els nostres estatuts.

En aquesta línia no treballem amb el moviment feminista sinó que formem part del moviment i això implica una gran responsabilitat tant en la nostra acció sindical com en

l'activitat interna del nostre sindicat, aquesta federació continua fent passos en aquest sentit, amb un treball ferm, encara que no suficient encara en els plans d'igualtat i avançant en què les nostres estructures internes i òrgans de direcció reflecteixin aquest compromís.

Els indicadors de desigualtats i discriminació social i laboral de les dones malauradament milloren molt lentament, i és que la aliança de patriarcat i capitalisme es forta. La manca de llibertat de les dones, la divisió sexual dels treballs i la negació del dret al propi cos i la sexualitat continua explicant les desigualtats. Les dades de violència masclistes en totes les seves expressions (assassinats, violacions, assetjaments sexual i per raó de sexe a la feina....) així com la manca de resposta de les administracions públiques i la resposta patriarcal del poder judicial continua sent una de les lacres més punyets a la nostra societat. I en el mercat de treball persisteixen amb força les discriminacions en l'entrada, permanència i sortida del mercat de treball. La parcialitat no voluntària, la bretxa salarial, la discriminació en la utilització dels permisos no retribuïts, el terra enganxifós que atrapa multitud de dones en categories professionals poc o gens qualificades son algunes de les característiques de la precarietat amb rostre de dones.

Per a fer-hi front a aquesta situació cal que intensifiquem les eines que tenim al vostra abast a través de la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat a les empreses. Cal que posem en valor i utilitzem les eines que en els darrers mesos s'han desenvolupat ja sigui a través de les millores normatives del RDL 6/20019, els acords en l'àmbit de les relacions laborals de Catalunya, i els plans de treball definits per CCOO.

El conjunt de l'estructura sindical ens hem d'implicar per a que les empreses amb plantilles de més de 50 persones disposin de plans d'igualtat que abordin, de forma participada i negociada com assenyalava la nova norma, el cor de les condicions de treball de les dones: accés al treball remunerat, promoció, salari i bretxa econòmica, quantitat i distribució de jornada i drets de

conciliació i coresponsabilitat. Plans d'igualtat que han de ser efectius, portar-se a la pràctica i avaluats, amb la participació de la RLPT.

Tanmateix hem de desenvolupar les eines dels registres de jornada i registra de salaris, incorporant la mirada de gènere com instruments per millora de les condicions de treball de les dones i del conjunt de la població treballadora”

Això escrivíem en l'informe presentat al Consell federal de novembre de 2019, ho trasllado a aquest informe perquè és la mateixa anàlisi que podríem realitzar ara, fins i tot incrementat a conseqüència de la pandèmia, que segons les dades conegudes aquesta afectant molt més a la situació de la dona, tant a nivell laboral, com a nivell de violència de genero.

El nostre treball prioritari per erradicar les violències masclistes es desenvolupa a les empreses, amb la confecció i la negociació dels protocols de prevenció i atenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. CCOO va més enllà de la norma i negocia protocols d'acompanyament i suport a les dones treballadores que es troben en situació de violència masclista en l'àmbit de la parella o en qualssevol dels altres àmbits.

Per això sorgeix la iniciativa 'Porta Violeta', La finalitat principal del projecte "Porta violeta" és que els locals de CCOO de Catalunya esdevinguin un punt de referència i de confiança per a les dones que pateixen violència masclista. locals segurs davant la

violència masclista', un nou ús dels locals de CCOO per donar suport a les dones que pateixen violències masclistes.

Les mobilitzacions del 8-M del anys 2018 i 2019 van venir precedides d'un debat intens sobre el tipus de vaga laboral que devia convocar-se per sumar el món del treball a les reivindicacions transversals del moviment feminista (del qual en som part), de vaga estudiantil, de vaga de cures i de vaga de consum.

El debat va ser en l'entorn del moviment feminista, tant a nivell de l'Estat com a nivell de Catalunya, i també a l'intern del sindicat. El debat, girava al voltant de si la vaga era de 24h o de 2h. Aquest debat, convocatòria i treball va tenir diferents plantejaments, vaga de dones o vaga de dones i homes, vaga de 24h o aturades de 2h.

Aquest debat genero una forta tensió interna en el retard de la campanya de convocatòria barrejat amb disconformitat en la forma de participació en la presa de decisió i la denúncia, des de l'àmbit de les secretaries de les dones, de la falta de coordinació i participació en el debat i decisió. En resum, dificultats en la concreció de la participació sindical al 8-M, amb la unitat d'acció, amb la coordinació confederal, amb la interpretació de la participació de les secretaries de dones, amb el valor de la vaga, aspecte que requeria fer una reflexió . de cara a les convocatòries futures, debat que a conseqüència de la pandèmia ha quedat suspès, però que haurem de reprendre per al retorn a la normalitat malgrat aquestes circumstàncies les convocatòries d'aquests anys van ser un èxit en la visibilització sindical prèvia i sobretot el dia 8. Èxit de les grans mobilitzacions socials, de caràcter transversal, jovent i de dones empoderades sobretot a les manifestacions de las tardes a totes les ciutats. Aquest any dins de la situació que nos trobaven, van tenir unes bones accions reivindicatives, y molt visuals.

Balanç mandat 2017 – 2021

El balanç dels darrers 4 anys de la feina feta des de la secretaria de les dones de la federació no pot ser pas triomfalista.

Es cert que, seguint els mandats del passat congrés, hem impulsat el plenari de dones a la FSC amb bons resultats de participació i debat.

Els plans d'igualtat, la reducció de la bretxa salarial, la lluita contra l'assetjament i la violència de gènere i la conciliació entre els temps dels treballs s'ha situat entre les nostres prioritats sindicals

Per aquest motiu hem organitzat diversos cursos de formació de plans de igualtat, bretxa i protocols d'assetjament.

Hem participat en totes les campanyes organitzades des de la secretaria de les dones de la conc. Però hem de reconèixer que encara ens manca molta feina per tal d'aconseguir implicar a les nostres estructures en els objectius dels sindicat en matèria igualtat.

Creiem fermament que la negociació dels plans d'igualtat, de protocols d'assetjament, de mesures d'igualtat en les empreses s'ha de fer de forma transversal de tota la organització i sense la implicació total dels sectors i territoris no aconseguirem incidir de la manera que volem fer-ho.

En el proper període s'haurà de treballar molt més en aquest objectiu, mitjançant més cursos de formació per a delegades, delegats i totes i tots aquells implicats en negociació col·lectiva.

Dades:

formació dirigida a les delegades i delegats, en format de tallers centrats en els temes estratègics d'intervenció per millorar les condicions de treball i de vida;

- plans d'igualtat: 4 tallers
- bretxa salarial: 1 taller i 1 jornada taller
- protocols assetjaments sexual i per raó de sexe; 2 tallers amb un mitjana de participació d'unes 20 persones per acció hem arribat a unes 160 delegats i delegades, la major part de dones (estimat en un 80%)

Hem fet 2 comitès de dones. Compostat per les dones que formen part del Consell Federal de FSC CAT. Una participació d'unes 40 dones a cadascuna de les sessions.

Anys 2018 i 2020. El segon ampliat per a dones convidades des de les estructures. Temes tractats: 8 de març, bretxa salarial i participació de les dones a les estructures de direcció a partir de la FSC estatal. El debat específic de Catalunya no ha estat possible per falta de dades.

AMBIT LGTBI+

Les Comissions Obreres (CCOO) ens hem identificat com a sindicat de classe, compromès amb la defensa de totes les treballadores i treballadors, sense fer distinció del seu gènere, edat o origen, com tampoc ho hem fet en funció de la seva orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere. S'ha avançat molt legislativament en aquest país en matèria de drets civils, però hem de ser conscients que encara queda un llarg recorregut perquè aquests canvis siguin assumits per la ciutadania.

Les Comissions Obreres, com a agent vertebrador de cohesió social, tenim l'obligació de vetllar pels drets de les persones lgtbi i garantir-los una igualtat d'oportunitats real, especialment en el món del treball. En aquest sentit, la negociació col·lectiva és una excel·lent eina per a promoure l'accés i la qualitat en l'ocupació, així com el millor instrument de lluita contra la discriminació i l'assetjament laboral.



En el nostre compromís per la igualtat de tracte i amb la responsabilitat de combatre la lgtbifobia en els centres de treball, la formació sindical juga un paper fonamental. Des de l'àmbit LGTBI de la Federació, es treballa per donar compliment a la lluita per la igualtat en l'ocupació i per fer efectives les polítiques socials en la negociació col·lectiva.

Per això, proposem treballar des de la transversalitat, amb la doble vessant de defensar els drets de les persones treballadores, i la conscienciació des de l'acció sindical i la formació, necessàries per a dur a terme una labor de sensibilització que contribueixi a erradicar aquest tipus de discriminació. Es tracta que des de la FSC siguem capaces de tenir una visió integradora i capaç de donar resposta als problemes que puguin afectar les persones la condició personal de les quals sigui diferent de l'establerta pel model social androcentrista..A CCOO de Catalunya tenim

un grup denominat Àmbit LGTBI per treballar i abordar, des d'una perspectiva sindical i social, totes les discriminacions que pateixen les persones que formen part d'aquest col·lectiu, tant pel que fa a l'àmbit laboral com al social. Hi ha una persona a la CONCA i una altra persona en la FSC que són els responsables per coordinar totes les activitats que tenen a veure amb la defensa dels drets de les persones LGTBI dins i fora del sindicat.

Acabar con la LGTBIfobia, el gran reto no excluir otras realidades distintas a la homosexualidad al referirse al miedo y odio irracional frente a las realidades que se comprenden en lo que se viene llamando diversidad sexual. La sensibilización y la formación son elementos esenciales en la acción sindical, que contribuyen a erradicar la discriminación y refuerzan la visión integradora que CCOO defiende en contra de la exclusión social y laboral de trabajadoras y trabajadores.

En aquest últim mandat desenvolupem les següents idees força:

- Avançar per una vida lliure de discriminació per orientació sexual i identitat de gènere
- Incloure les reivindicacions LGTBI+ en la negociació col·lectiva
- Dotar de contingut, formació i eines les nostres delegades i delegats sindicals
- Visibilitzar l'acció sindical en matèria de diversitat LGTBI+

Accions específiques:

Impuls de les polítiques LGTBI+ a través de l'acció sindical

- Incidència en la negociació col·lectiva, plans de diversitat i perspectiva de gènere en els plans d'igualtat en les empreses
- Foment de protocols específics davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere
- Assessorament, acompanyament i seguiment realitzat en els casos de discriminació LGTBI+ presentats.

Sensibilització i esdeveniments de visibilitat del col·lectiu

- Participació en campanyes de sensibilització sobre el VIH, contra la LGTBIfobia, les persones Trans, etc.
- Participació de la FSC en les jornades estatals LGTBI+ de Pamplona (2018)
- Elaboració de guies sindicals i de materials d'informació (fitxes, fullets, etc.)
- Participació de debats com a ponents amb la FSC estatal i organitzacions LGTBI+ d'àmbit autonòmic, estatal i internacional
- Participació de les Prides de Sitges (anys 2017 i 2018)
- Participació de la Pride d'entitats a Barcelona (anys 2017, 2018 i 2019)
- Celebració de les dates significatives de l'agenda LGTBI
- Organització de l'esdeveniment "Feministes i Diversxs", amb Monica Benicio (maig de 2019)
- Co-organització de l'esdeveniment "Refugiats LGTBI+", a Sabadell (maig de 2019)
- Organització de l'esdeveniment "Feministes i Diversxs: Resistència en Temps de Bolsonaro, Trump i Le Pen" (desembre de 2018)
- Organització de l'esdeveniment "Desafiament Trans: autodeterminació, plenitud i drets" (març de 2021)

Premi LGTBI+ Marielle Franco i Monica Benicio

- Creació del 1r premi sindical per a accions positives en l'àmbit LGTBI+, posant en valor l'esforç de l'organització en la defensa de drets del col·lectiu. El premi atorgat per la federació porta el nom de Marielle Franco i Monica Benicio, les vides del qual s'han vist separades però el llegat de les quals és imprescindible en la lluita LGTBI+.

Informe

Àrea General

Acció Sindical

Negociació Col·lectiva



ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

En aquest epígraf teniu un detallat informe de la nostra activitat en l'acció sindical i la negociació col·lectiva, segur que falten coses, atès que la nostra acció sindical ha estat al llarg d'aquests quatre anys molt intensa, moltes vegades en elements que no ens agradaria tant com són els processos de ERO's, o de despengis de conveni, però sempre buscant els millors resultats per a les persones a les quals representem.

Permeteu-me que abans d'entrar al detall subratlli, tres elements que per la seva proximitat en el temps o per la seva importància crec que cal ressaltar.

En primer lloc l'històric acord aconseguit per la nostra agrupació de transport sanitari per a la constitució d'una taula d'equiparació de les condicions laborals del transport sanitari. El text de l'acord recull el següent: *“Per tot això els grups i la part social, veuen adient la constitució de la taula d'equiparació del transport sanitari de Catalunya, que tindrà com a funció elaborar un pla per equiparar progressivament les condicions laborals del personal del transport sanitari a les del personal del Sistema d'Emergències Mèdiques. La taula d'equiparació del transport sanitari de Catalunya, estarà composta per: Departament de Salut, grups parlamentaris, representants sindicals de la taula negociadora del conveni autonòmic (CCOO, UGT, USOC i SINDI.CAT) i la patronal del transport sanitari ACEA, que tindrà com a funció abordar el conflicte utilitzant com base la resolució del Parlament de Catalunya 940/XII”.*

Aquest acord històric posa fi a una llarga lluita sindical pel dret laboral, “mateix treball mateixes condicions”, que ha decidit els sindicats representants del sector a posar fi a la VAGA INDEFINIDA que es mantenia des del passat mes d'octubre i preparar-se per al repte que suposa establir les bases que portarà al sector d'ambulàncies, progressivament, a l'equiparació de les condicions laborals de tot el sector.

En segon lloc els treballs que s'estan realitzant tant en el sector privat com en el públic, principalment amb la generalitat i amb les associacions municipalistes, per a regular en condicions adequades i en defensa dels interessos dels treballadors i treballadores el Teletrebal.

I en tercer lloc la campanya de mobilitzacions i la negociació que estan portant la nostra secció sindical de correus, tant a nivell estatal com de Catalunya en defensa d'un servei postal públic i universal.

I per últim el reconeixement a totes i tots els sindicalistes, als nostres sectors i territoris i a l'equip de les secretàries per l'intens treball realitzat en aquesta matèria que és el nucli central de la nostra activitat, sense drets col·lectius i sense negociació col·lectiva el sindicat no té raó de ser.

PERÍODE 2017-2018

Després de la signatura de l'II acord per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball, i la posterior translació dels mateixos a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat 6/2018 publicada el 4 de juliol, es va obrir la possibilitat de la negociació col·lectiva morta en les administracions públiques com a conseqüència del RD 20/2012 i les lleis que li van precedir.

La possibilitat d'obrir la negociació col·lectiva i la recuperació de drets arrabassats amb les polítiques de retallades del PSOE-PP arran de la crisi de 2009, especialment en l'Administració Local ha generat una important activitat sindical tant en les assemblees

fetes per la federació el mes d'abril maig, com les realitzades pel SAL per a explicar els PGE 2018 a l'octubre i novembre.

Així s'han anat donant acords de recuperació de les 35 hores de jornada setmanal, i el complement del 100/% de les baixes de IT en:

- Ajuntament de Sabadell, on a més s'ha pactat una bossa de 18 hores trimestrals per a conciliació de la vida familiar, increments addicionals de les retribucions, i una bossa de 60.000 euros anuals per a valoracions de llocs de treball.
- Ajuntament de Sant Feliu de Guixols,
- Viladecans, on a més s'acorda una reclassificació de personal.
- Esplugues (IT100/%),
- Sant Just Desvern, s'acorda a més un pla d'estabilització de la plantilla,
- Vilanova i la Geltru,
- Sta Coloma de Gramanet,
- Montornès del Valls, on a més del retorn de la jornada de 35 hores i el 100% de les baixes IT, s'ha acordat una bossa de 29 hores no recuperables de conciliació de la vida familiar, una paga de productivitat de 900 € a l'any lligada a l'absentisme a partir de gener de 2019 i una paga de productivitat lligada a objectius de 1200€ per a l'any 2020.

Especial incidència ha tingut aquest ajuntament governat per EUIA-ICV, on ens hem vist obligats a denunciar a l'Alcalde i UGT per vulneració de drets sindicals , en pretendre excloure a CCOO de la negociació malgrat ser l'única força sindical amb representació 100% en laborals i funcionaris, com a represàlia per denunciar davant Inspecció de Treball pràctiques irregulars quant a conciliació de la vida familiar i Cessió Il·legal de treballadors del que s'ha estès acta i proposta de sanció a l'ajuntament i l'empresa prestadora.

També s'han signat en aquest període el Conveni de l'Ajuntament de Barcelona, També s'han signat en aquest període el Conveni de l'Ajuntament de Barcelona amb el fonamental lideratge de la nostra secció sindical, un acord que va venir precedit d'un conjunt de mobilitzacions convocades de manera conjunta pels sindicats presents en la taula general i que té com a virtut, el donar resposta a les reivindicacions dels diversos col·lectius professionals presents a l'ajuntament.

Destacar també la vaga indefinida a les empreses de transport Via Augusta i ESK, que realitzen el servei per a Air Liquide Espanya. Els treballadors i les treballadores de les empreses de transport de mercaderies perilloses Via Augusta i ESK, que realitzen el servei al grup industrial Air Liquide Espanya als centres de treball de Sant Adrià de Besòs i Martorell, van començar una vaga indefinida a partir del dia 16 de juliol del 2018.

El motiu de la vaga va ser la decisió d'Air Liquide Espanya de treure a concurs aquest servei i concedir-lo a l'empresa Transportes HAM d'Abrera, no volent subrogar el total de la plantilla de les dues empreses que en aquest moment realitzaven el servei, 13 treballadors de Via Augusta i 15 d'ESK. Davant l'incert futur que els oferiria aquesta situació van decidir, per majoria, donar suport i secundar la vaga.

Després de 4 dies de vaga indefinida i una àrdua negociació, l'empresa Air Liquide va decidir rescindir la concessió del transport de gasos amb la nova empresa HAM, guanyadora de la licitació i responsable de la vaga indefinida dels dies 16, 17, 18 i 19 de juliol, per la seva negativa a la subrogació de les plantilles de les dues empreses que venien prestant el servei de transport, mantenint d'aquesta manera tots els llocs de treball.

Ressaltar els dos acords aconseguits per l'àrea pública de CCOO, amb important participació del nostre sector de la Generalitat.

El primer durant el mes de setembre, sobre les retribucions del 2018, així com el cobrament del 100% del salari durant els períodes de IT.

I el segon l'aconseguit el passat dia 11 de desembre, després d'un procés de mobilitzacions i la convocatòria d'una vaga general del sector públic autonòmic, després de la indigna proposta de recuperació de les pagues pendents de 2013 i 2014 realitzada pel conseller Puigneró.

CCOO després d'un procés de negociació i pressió intensa hem aconseguït un acord que ens permet desconvocar la vaga prevista per demà dimecres 12 de desembre de 2018.

Aquests acord inclou la garantia del retorn de les pagues amb la inclusió de caràcter prioritari del compliment de les partides pressupostàries enfront la regla de despesa.

Acord que suposa la recuperació de les pagues de 2013 i 2014 en un màxim de quatre anys. La concreció d'aquest retorn serà:

2019: 40 per cent paga 2013 (10 durant el 1er trimestre)

2020: 60 del 2013

2021: 55 del 2014 i 50 de productivitat

2022: 45 del 2014 i 50 de productivitat

L'acord també contempla el compromís de negociar durant la primera quinzena del gener de 2019 noves mesures de flexibilitat i conciliació de la vida familiar i laboral.

CCOO hem fet valer la força de la mobilització i negociació. La convocatòria de la vaga ha estat la eina per arribar amb èxit al final d'un procés negociador intens amb el qual consolidem la nostra força com a sindicat útil i responsable.

També molt important és el treball, realitzat per salut laboral del SAL en matèria de violència ocupacional i que prenem com a referència per extrapolar-ho als sectors amb activitats relacionades amb l'atenció a les persones en situació de risc o vulnerabilitat social (Generalitat i Intervenció social i atenció a les persones)

Aquest treball que es porta realitzant des de fa mesos, ha tingut el seu punt culminant, en les concentracions impulsades des de la FSC, per a demostrar la nostra solidaritat amb la companya agredida a Girona, i denunciar aquesta inseguretat i falta de recursos, mobilització que va tenir un ampli seguiment, i que ens ha d'obrir pas a iniciar una campanya intensa per a aconseguir les nostres reivindicacions, quant a plantilles i seguretat dels companys i companyes.

I encara que tingui caràcter estatal no podem oblidar un altre objectiu aconseguït pel nostre sindicat, que és la jubilació anticipada de les policies locals, com dic té caràcter estatal però la participació de nostra APL ha estat molt activa des de fa almenys 10 anys per a aconseguir els nostres objectius

Finalment i sense ànim de ser exhaustiu, informar sobre la integració de l'Organisme de Recaptació i Gestió Tributària de la diputació de Barcelona, que després d'anys de negociació i mobilitzacions s'integrarà el pròxim dia 1 de gener en la diputació com a personal propi d'aquesta, est havia estat un objectiu de CCOO des de fa llarg temps.

Tampoc podem oblidar les mobilitzacions que en aquests moments estan duent a terme els treballadors i treballadores de Correus, de Renfe, etc, el nostre suport i solidaritat.

PERÍODE 2018-2019

A grans trets hem de dir que la negociació dels convenis s'està saldant amb millores salarials apreciables, que estan reflectint un nítid guany de poder adquisitiu si comparem l'evolució de l'IPC interanual amb els salaris registrats en els convenis amb efectes econòmics en els últims mesos.

En una de les reivindicacions que ens plantejàvem com a prioritàries després de la signatura del AENC, podem dir que dels convenis sectorials signats des de llavors, en més del 60% totes o la majoria de categories estan per sobre dels 14 mil euros com a salari mínim de conveni.

En el tancament dels convenis registrats al febrer i amb efectes econòmics per a aquest any, la pujada salarial mitjana se situa en el 2,23% mentre que l'IPC interanual escala fins al 1,1% (un 2,27% els convenis sectorials i un 1,4% els convenis d'empresa).

La capacitat d'actuació de les empreses sobre els salaris torna a apreciar-se davant els problemes que estem detectant per a l'aplicació del nou SMI de 900 euros. Està havent-hi nombroses pràctiques empresarials destinades a minimitzar o deixar en res aquest increment en els salaris més baixos.

Les principals actuacions han estat:

NEGOCIACIÓ CONVENIS:

- CLUB DE POLO
- UBAE
- AGENCIA CATALANA DE NOTÍCIES
- TÚNELS DE BCN
- AUTOBUSOS MOHN (Viladecans)
- CONVENI Sectorial Mercaderies Barcelona
- CONVENI Sectorial Viatgers Barcelona
- Creu Roja de diferents centres de treball de la província de Barcelona
- Fundació Joan Miró
- Conveni del Lleure educatiu i sociocultural

ALTRES

- **COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ PÚBLICA EN L'ÀMBIT DEL TRANSPORT DE VIATGERS:** La comissió ha continuat amb els seus treballs. Èxit en el tema de les llançadores de la terminal de creuers del Port de Barcelona (retirada de l'anunci de licitació i correcció de les clàusules socials). En breu la comissió tindrà una primera reunió amb la Direcció General de Contractació Pública.
- **E-DREAMS:** Tema menjadors. Després de la preparació de la possible demanada de conflicte col·lectiu, el canvi de doctrina per part del TS ha fet desistir a la Secció Sindical d'aquesta possibilitat.

- **CITY-TOUR:** Després de la preparació del possible conflicte col·lectiu pel reconeixement de la categoria d'agents de serveis turístics s'ha tingut coneixement d'un pacte de "pau social" que l'impossibilita. Es deurà intentar la introducció de la categoria en el conveni sectorial (per tal de què tingui efecte en aquesta i en qualsevol altre empresa que es dediqui a similar activitat).
- **BCN DUANES I TRANSPORTS** (empresa d'en Ramon March): Comunicació de reestructuració empresarial per solucionar una situació financera molt desfavorable. Manca de informació, TLC, anàlisi de CCAA i reunions de seguiment.
- **CMA-CGM:** La denúncia davant inspecció de treball ha tingut efecte (hores extraordinàries no retribuïdes) i l'empresa ha estat requerida per fer lliurament dels controls. Pendent de resolució.
- **ARVATO SERVICES IBERIA:** Negociació procés d'ERE per cessament de l'activitat principal. Finalitzat l'acord amb una millora significativa de les indemnitzacions.
- **COOLTRA MOTOS:** Conflicte sobre conveni d'aplicació que ha finalitzat amb acord (pacte d'empresa: categories i salaris) però l'empresa no l'està aplicant correctament. Seguiment.
- **ROSANBUS:** Conflicte col·lectiu de pagament de variables en vacances. Negativa per part de l'empresa a abonar la part resolta per STS. Convocatòria de vaga. Acord en reunió amb presència de l'Ajuntament de l'Hospitalet. Desconvocatòria.
- Valoració de la possible cessió il·legal en els **SERVEIS SOCIALS** de L'ajuntament de Barcelona.
- Continua el procés d'integració de l'**ORGT en la Diputació de Barcelona** (+ seguiment).
- Seguiment dels acords assolits a **LUFTHANSA**.
- **REGCON.** Incorporació de Cándido Ruiz al col·lectiu de conciliadors-mediadors del TLC.
- Procés d'ERE en el sector **VTC (VECTOR RONDA)** com a conseqüència de la regulació introduïda pel Decret de la Generalitat
- **IMPRESIA** (impagats, possible ERE)
- **CEMENTIRIS DE BARCELONA:** preparació de demanda de conflicte col·lectiu (reclamació d'aplicació de plus d'antiguitat - doble escala) En procés.
- Procés a **AUTOCARES RAVIGO** (impagats, vaga)
- Elaboració d'una base pròpia de sentències a disposició de l'àrea.
- Estem treballant en l'organització d'una jornada federal per responsables sectorials i negociadors/res respecte l'aplicació del SMI 2019.
- Assessorament a la Secció Sindical sobre problemàtica **ZOO BARCELONA**, (nou pla director amb afectació a l'actual model i perill llocs de treball).
- Assessorament i seguiment per l'adjudicació del concurs municipal del **010 de Barcelona** (problemàtica en l'estabilitat dels llocs de treball, convocatòria de vaga).

PERÍODE 2019

El sindicat te l'obligació de donar una pas endavant quan la política abdica de les seves principals funcions per donar respostes a la gent. És per això que hem de legitimar el sindicat a la societat per impulsar les reformes i canvis que capgirin la situació socioeconòmica que afecta negativament la majoria social i greument a 1 de cada 5 persones que viuen sota el llindar de la pobresa.

A grans trets hem de dir que la negociació dels convenis s'està saldant amb millores salarials apreciables, que estan reflectint un nítid guany de poder adquisitiu si

comparem l'evolució de l'IPC interanual amb els salaris registrats en els convenis amb efectes econòmics en els últims mesos.

En una de les reivindicacions que ens plantejàvem com a prioritàries després de la signatura del AENC, podem dir que dels convenis sectorials signats des de llavors, en més del 60% totes o la majoria de categories estan per sobre dels 14 mil euros com a salari mínim de conveni.

Seguir incrementant la intensitat de l'ofensiva als convenis col·lectius i a la concertació per seguir desenvolupant una política de rendes al país que millori la capacitat adquisitiva amb increments importants de salaris, prestacions i pensions. La proposta de salaris de l'AIC es un "*banderin de enganxe*" important pel sindicat per aquest any 2020 que té de vigència.

La nostra posició està clara, reclamem la recuperació dels drets arrabassats, continuar recomponent l'estat de la negociació col·lectiva, desplegar iniciatives i que les nostres polítiques trobin reflex legislatiu, que es restaurin les institucions aniquilades per la falta de pressupost o voluntat política d'escanyament.

Desenvolupar l'estratègia organitzativa d'extensió i organització d'espais de precarietat i impulsar els conflictes sostenint políticament i econòmicament el suport als treballadors/es afectats posa el sindicat en les prioritats dels més vulnerables i legitima el nostre caràcter de classe.

La nostra lluita estaria coixa si no articulem la mobilització per portar a terme les reivindicacions socials i laborals als carrers. Als partits, als governs els hem d'exigir que l'agenda social ocupi les primeres línies dels seus programes i el més important han d'ocupar les decisions dels primers consells de ministres i governs d'aquesta tardor. Les pensions, la protecció social, la dependència i les cures, l'habitatge, la fiscalitat, les inversions públiques, la despesa social, la precarietat laboral, les reformes laborals, reivindicacions que s'han de visibilitzar al conjunt de la societat per influir en les polítiques els propers mesos. La desigualtat no pot esperar.

Negociació

- Conveni Viatgers Barcelona: iniciada la negociació, lliurada plataforma, pendents de pròxima reunió 5 de desembre
- Conveni Mercaderies Barcelona: conflicte entorn de la jornada proposada per la patronal (distribució de dilluns a diumenge). Vaga 30 d'octubre i retirada de la proposta. Estem negociant contingut econòmic però amb pocs avanços. Dimecres 27 a la tarda tindrà lloc l'última de les 3 reunions agendades davant la DGRL.
- Conveni viatgers Lleida: en condicions de signar els increments pactats fa gairebé 2 anys, només pendents d'agenda (s'havia previst per al 27 de novembre, però la patronal al·lega problemes d'agenda).Segueix en funcionament la taula de seguiment de la contractació pública en transport de viatgers
- Conveni SAD: se signa preacord en la setmana del 25 al 29 de novembre.
- Conveni Consignatàries: preacord aconseguit, en fase de redacció.

Actualitat Jurisprudencial:

- triennis personal laboral en el SAE
- sentència TC sobre acomiadament objectiu per absentisme (seguirà campanya estatal amb les mobilitzacions del 27N)

Altres

Registre de jornada: diferents comitès s'han dirigit a nosaltres per a l'elaboració d'informes respecte a propostes de registre de jornada (la majoria han estat negatives per incompliment del que determina la norma). Aquest tema continuarà sent prioritari perquè, ben emprat, pot permetre importants avanços en el control de jornada, evitar hores extres i consolidar ocupació (contractes temporals fraudulents)

El mes de juny assistim a les jornades organitzades pel Gabinet jurídic a Albacete

Hem participat en l'elaboració del document de proposta de negociació col·lectiva que es va presentar dimarts passat entorn del concepte de temps de treball.

Hem participat en la jornada sobre *Gig *economy (economia de plataformes) organitzada conjuntament amb la *CGIL a Barcelona.

Hem col·laborat en l'elaboració dels objectius confederals per a Joves.

Des de l'àmbit de polítiques socials i el sector del SAL hem participat activament en l'elaboració de propostes del Pla estratègic de serveis socials 2020-2024 del Departament de Treball, Afers socials i Famílies.

PERÍODE 2020-2021 (pandèmia)

El sindicat té clar que no pot abandonar els carrers, la mobilització, per avançar en les millores de les condicions de vida de la gent. En aquests mesos ens hem mobilitzat a empreses i sectors, defensant l'ocupació davant tancaments i reestructuracions, millores de la contractació i condicions laborals i millora als sectors públics. Correos; les del transport sanitari, les netejadores dels centres de salut de Girona, les treballadores i treballadors de l'Administració General de l'Estat i el de la sanitat privada, són alguns exemples d'un sindicat amb els peus al carrer. A continuació teniu una relació no exhaustiva de processos que tenim oberts:

A NIVELL DE CONVENIS

- Conveni d'Acció Social (bloquejat)
- Conveni del Lleure educatiu i sociocultural (bloquejat)
- Conveni Metre (pròrroga aprovada la setmana passada)
- Conveni recerca de Catalunya (*multi sectorial)
- Conveni Viatgers Barcelona (negociació suspesa des de març 2020, hem demanat reinici de converses)
- Conflicte en Transport Sanitari (equiparació condicions SEM)
- El que sí s'han produït, lògicament són les revisions salarials automàtiques ja pactades

ALTRES NEGOCIACIONS

- Seguiment drets sindicals Mossos + coordinació amb AESME
- Sortides Lufthansa (últim període, càlcul d'indemnitzacions)
- ERTO de FC Barcelona i Fundació FC Barcelona
- Hi ha hagut més ERTO's prorrogats que s'han negociat a nivell dels sectors i territoris.

Cal posar en relleu les dificultats laborals existents en el servei del 016, sobre el qual estem actuant perquè fos un servei públic ben dotat i amb condicions laborals i socials dignes.

PARTICIPACIÓ EN LA CONC

Coordinació

Participació com a grup promotor de la Taula de Governança de l'Educació en el lleure i l'acció sociocomunitària. Coordinat per la Secretaria de Política Territorial, Acció social i Migracions, hem treballat amb la Federació d'Educació en un seguit de propostes adreçades al Govern de la Generalitat per la constitució d'una Taula Nacional d'Educació en el lleure i l'Acció Sociocomunitària que estableixi un pla de xoc per garantir la ciutadania, i especialment la infància i l'adolescència en situació de vulnerabilitat, les activitats d'estiu en un entorn adaptat a la situació de pandèmia.

La Taula Nacional ha d'esdevenir un espai propositiu i d'interlocució de caràcter estable per consolidar el sector establint aliances amb tots els actors implicats i les administracions locals i autonòmica.

Negociacions

Guia CONC sobre Teletreball

A nivell CONC es continua intentant avançar en la negociació del nou AIC, amb especial incidència en els temes:

- Estructura Negociació Col·lectiva (Concurrència, convenis empresa-sectorial, multiserveis)
- Ultractivitat
- Desconnexió digital
- Teletreball
- Salut Laboral
- Igualtat
- Formació
- Digitalització

L'únic àmbit que sembla moure's una mica (però molt poc) és en les negociacions de condicions de **teletreball**. Aquests són els espais "oberts":

- Negociació con la ACM i FMC
- Negociacions en l'empresa Essety
- Ajuntament Mora la Nova.
- Ajuntament de Calafell.
- Edicions Intercomarcals (diari Regió7).
- Ajuntament de Vandellós l'Hospitalet de l'Infant
- Consell Comarcal del Montsià
- Consell Comarcal del Baix Penedès
- Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita.
- Diari de Girona
- Conveni TMK (àmbit estatal)
- Elsevier

Hi ha elements nuclears en la negociació col·lectiva, sense perjudici de la resta de condicions que han de garantir l'acompliment del treball en condicions adequades, com són el salari i la jornada, que es tradueixen en qualitat i quantitat-temps de vida personal, social i familiar. I hi ha elements estratègics que es dilueixen entre continguts, però són imprescindibles en la nostra construcció de societat com la Igualtat, un objectiu irrenunciable i prioritari. Tenint en compte per a això la nova regulació dels Reials decrets de Plans d'Igualtat i la Igualtat retributiva entre dones i homes obligatoris per a les empreses i que ens faran aconseguir una societat més justa. També especial atenció a la joventut, oblidada en el present, sense garantia de futur, però que ha de ser qui mantingui la construcció de l'estat de benestar i la societat democràtica que promovem des del sindicalisme de classe.

Altres qüestions transversals que envairan la negociació i que fins i tot amb avantatges, amaguen importants riscos sense el govern sindical, seran la digitalització, el teletreball, i altres fórmules de prestació laboral que poden mutar el món del treball intentant-nos expulsar, deteriorant o desvalorant la necessitat de l'organització de les persones treballadores.

També, combatre la precarització i explotació laboral de les noves realitats del treball, és part de les nostres prioritats, en el nostre treball sindical, treball que ha de realitzar-se solidàriament amb tots els recursos de l'organització i dels àmbits mes sindicalitzats.

L'ocupació pública

Els incompliments del I i II Acord, especialment en matèria d'ocupació i estabilització és una absoluta irresponsabilitat de les Administracions Públiques representades en la Taula General de les Administracions Públiques (AGE, CCAA i la FEMP).

L'excés intolerable de temporalitat en les Administracions Públiques és un seriós problema que no sembla trobar solucions per part dels diferents governs que s'han succeït i que està provocant un estat de creixent inquietud i malestar en tots els ordres en els quals es manifesta.

En relació a la temporalitat la situació a penes ha canviat: un 19,93% al gener de 2019, un 19,29% al juliol de 2019 i un 24,02% al gener de 2020, amb el que fins i tot observem ara una tendència a l'alça en la precarietat. És a dir, no s'ha estat aconseguint l'objectiu de reduir la temporalitat, ja abans de la suspensió de les oposicions amb motiu de la pandèmia, i estem molt lluny del 8% acordat.

Les dades de compliment són en extrem decebedor i el desistiment de les Administracions Públiques enorme. Per a CCOO és absolutament imprescindible establir mesures que obliguin al fet que els Acords es compleixin i sancions per als gestors que no ho facin. També han d'establir-se modificacions legislatives per a reduir la gran latència entre les diferents fases dels procediments.

Qualsevol solució al problema de la temporalitat en les Administracions Públiques, tal com ha vingut assenyalant el Govern en els diferents contactes i reunions, passa inevitablement pel respecte al marc constitucional, que, excepte reforma en aquest sentit, té clarament definits els marcs d'accés a la fixesa en les Administracions i de momen, excepte una reforma en contra que obliga a tocar preceptes legals de substància, no troba una altra forma de solució per a acabar amb el problema existent.

CCOO som conscients del problema que nosaltres no hem creat, que és una responsabilitat exclusiva dels diferents governs i gestors de totes les Administracions, que han anat generant una bossa de temporalitat inassumible per al conjunt de la societat, superior en molts punts a la qual es produeix en l'àmbit de les empreses privades.

CCOO plantejarem que es faci un balanç del compliment dels dos acords signats, insuficients en el tema d'ocupació i estabilització, que es fixin propostes comunes i consensuades amb el Govern i que la baralla per l'estabilitat en l'ocupació pública sigui un eix central, juntament amb les polítiques de modernització de les Administracions, digitalització i extensió dels serveis públics.

És necessari complir els Acords en la seva integritat i negociar solucions per a donar resposta l'alta taxa de temporalitat actual, que tinguin en compte la situació del personal temporal de llarga durada, i posar les mesures perquè no es torni a produir aquesta situació. En qualsevol cas, cap mesura pot penalitzar o castigar els treballadors i treballadores que no són els responsables de la mala gestió de les administracions. Per descomptat, com a primer pas es mostra clarament imprescindible eliminar qualsevol limitació en la Taxa de Reposició d'efectius.

Des de l'AP de CCOO hem exigit la negociació d'un nou Acord que inclogui tots els temes que el sindicat ha plantejat en matèria d'ocupació, increment de plantilles, jornada, carrera i classificació

professional, així com seguir en la senda del manteniment i la recuperació del poder adquisitiu i resta de condicions de treball.

PLANS DE PENSIONS I RESPONSABILITAT SOCIAL COORPORATIVA

Aquest es el treball realitzat des de la secretaria de Plans de pensions de la FSC, Des de la secretaria vam assolir el repte de ser la única Federació amb responsabilitat amb aquest àmbit, el nostre objectiu va ser donar suport i assessorament a les seccions sindicals d'empresa i a les estructures del nostre sindicat sobre els temes de previsió social complementària.

Vam marcar una línia de treball amb col·laboració i coordinació amb l'equip de l'Àrea de Previsió Social Complementària de CCOO Catalunya.

a) Fer servir i complementar la informació com per exemple:

1. Accés a l'Oràcle:

- Cens dels membres de les comissions de control
- Contactes amb les SSE on no teníem noms de membres de les comissions de control
- Fitxes dels plans de pensions

2. Realització d'excels amb informació dels plans de pensions:

- Aquesta eina es permet filtrar informació per la elaboració d'informes.
- Es pot bolcar la informació a la base de dades
- Actualitzar informació : promotor, integració, extinció...

3. Excels amb la informació sobre composició i membres de comissions de control:

- Amb l'objectiu de renovar la informació
- Incorporar contactes i membres de comissions de control actualment sense informació
- Composició de números de membres, repartiment per representació, data d'elecció/designació i mètode d'elecció/designació.
-

4. Informe en pdf de les dades disponibles de cada pla de pensions, classificar per entitats gestores i, dins d'elles, per fons de pensions.

b) Assessorament:

1. Vam realitzar un mapa de la intervenció per assessorament a l'àmbit de la FSC-CCOO Catalunya

2. Intervenir en els temes pendents que es realitzaven a través del APSC com a principals assessors.

3. Participació i assessorament de les empreses i plans de pensions de l'àmbit de la FSC-CCOO Catalunya

4. Elaborar documents sobre criteris de les modificacions legals i orientacions sindicals per l'aplicació d'aquestes

5. Actualització i modificacions del Reglaments de Plans i Fons de pensions

6. Recollir informació sobre previsió social complementària i els seus instruments per posar-la a disposició de les comissions de control.

c) Formació i Jornades de Previsió social:

1. Realització de pastilles formatives a membres de les comissions de control de plans i fons de pensions.
2. Participació i realització de Jornades de Previsió Social Complementària conjuntament amb l'APSC

La situació de la secretaria es va veure modificada amb la jubilació del Responsable del Àrea de Previsió social de CCOO de Catalunya. Des de la FSC-CCOO de Catalunya vam assumir la responsabilitat, i la coordinació de l'ÀPSC i al Gener del 2019 ens vam fer càrrec d'assumir la Responsabilitat de l'Equip de l'Àrea de Previsió social Complementària.

La responsabilitat de la gestió del àrea no va interrompre el treball compromès a la secretaria en aquest aspecte es va veure reforçat i ampliat tant la nostre presencia com el nostre treball. Vam mantenir la línies de treball marcades i les vam incorporar a treball a realitzar dins de la CONC.

Des de la secretaria em treballat amb una línia de coordinació entre els diferents responsables i membres de les comissions de control a través de la secretaria d'acció Sindical. Creiem amb la de la necessitat de desenvolupar la previsió social complementària a partir de la negociació col·lectiva, com una eina de negociació on podem introduir elements reivindicatius nous com són els temes de previsió social complementària que tant poden ser útils per ampliar aspectes retributius amb conceptes de salari diferit i així donar solucions a problemes d'eficiència econòmica en temes de retribució.

Com no pot ser d'una altra manera la defensa del primer pilar de la previsió social, és a dir, la Seguretat Social pública, és irrenunciable per CCOO, però també ho és la defensa de la singularitat de la previsió social complementària del sistema d'ocupació, és a dir, la de caràcter col·lectiu derivada d'acords de negociació col·lectiva i aconseguir diferenciar-la del tercer pilar que constitueix la previsió complementària de caràcter individual derivada de la capacitat d'estalvi i que ve determinada per la rendadisonible de cada individu.

SALUT LABORAL

El primer aspecte a situar en el present balanç és que el *3er congrés de la *Federació de *Serveis a la *Ciutadania de Catalunya disposa que, per a l'execució de la seva activitat, la secretària de salut laboral compta amb una responsable encarregada de tot el concernent al funcionament i organització d'aquesta.

S'inicia per tant l'activitat amb una sola integrant, i una persona de suport que ens cedeix la Secretaria de Salut Laboral de la *CONC, Gabinet *Higía. Uns mesos més tard el suport tècnic de *Higía deixa de prestar els seus serveis a la federació, per la qual cosa tornem a la situació d'una sola persona en la Secretària per a tota Catalunya. A inicis de 2019 comptem amb la dedicació d'un delegat que compartim amb el Sector de Mitjans de comunicació.

L'ordenació interna vertebradora de l'activitat de la secretaria de salut laboral distingeix cinc àrees d'actuació:

- Acció sindical.
- Negociació Col·lectiva.
- Formació sindical.

- Assessorament.
- Intern sindical i participació institucional.

1. Acció sindical

Una primera reflexió sobre aquesta àrea d'activitat podria portar-nos a la conclusió que conceptualment és una miqueta difusa. Tota intervenció en negociació col·lectiva, assessorament per a la intervenció sindical o de formació fins i tot, és en major o menor mesura acció sindical. Per tant, els següents punts a examinar podrien englobar-se en aquest primer. No obstant això, això no ens permetria aclarir com es desenvolupa l'activitat de la secretària, que objectius persegueix, que principis la dirigeixen, que encaix posseeix amb les diferents àrees de treball de la federació, al fet que requeriments respon, etc.

Al que passarem balanç en aquest primer apartat és a les actuacions efectuades conjuntament amb els sectors i/o territoris. Cosa que significa que aquí no estarà tota l'acció sindical efectuada per la secretaria de salut laboral. Faltaran les actuacions a demanda dels treballadors/as, delegats/as, comitès i seccions sindicals. Aquestes es detallaran posteriorment quan arribem a l'apartat d'assessorament.

Convé matisar sobre aquest tema que aquesta diferenciació és de caràcter instrumental i atén tant estratègies i orientacions visibles en els projectes en funcionament, com també a l'aspiració d'aconseguir l'eficiència i optimització dels recursos sindicals de la secretaria.

No obstant això, som conscients que sovint tal diferenciació en l'acció sindical quotidiana és difusa. I això és pel fet que són vasos comunicants que desdibuixen la línia divisòria entre la intervenció sectorial i l'empresarial. Diverses són les causes i els casos que il·lustren tal asseveració. Per exemple, una activitat que es produeix a demanda d'un treballador/a pot traslladar-se a un nivell sectorial si la iniciativa s'origina en una empresa important del sector i d'un territori a una empresa en un sentit invers. Així mateix, les actuacions de caràcter urgent (un accident mortal, una sentència rellevant, una prioritat decisiva per a una secció sindical potent, etc.) es produeixen assíduament. S'ajustaria per consegüent tal classificació a una operativitat estanca?, la resposta ha de ser que no, la realitat es revela sovint més complexa. Encara així, pels motius abans esmentats, els considerarem com dos apartats diferents a l'efecte de balanç.

En el concret, a nivell sectorial, s'han produït diverses actuacions. En el 2018 abordem el tema de l'amiant que sistemàticament pateixen els treballadors/as en el metre, Renfe i empreses subcontractades d'aquestes. L'objecte de prendre tal problemàtica com a eix d'actuació corresponia a un interès compartit per l'actiu de la representació de CCOO de la nostra federació en les diferents companyies, ja transitat en altres Federacions i en la Conc. Es tractava de fer visible la deficient prevenció en aquest tema i en uns altres. Al seu torn caldria afegir un interès sindical a organitzar un equip estable en l'àmbit confederal i federatiu, d'acció sindical en salut laboral, amb un abast superior al de les pròpies companyies. Un altre objectiu de major importància pretès, va ser establir les bases d'intervenció sindical respecte a la subcontractació i el control de les condicions de treball dels treballadors/as en les companyies emergents de baix cost i amb càrrec a unes pitjors condicions de seguretat i salut.



Es va plantejar d'inici que cadascun dels representants de les diverses companyies participants aportés treballadors/as amb tal problemàtica. Les reunions de treball es van anar convocant sense molta participació dels nostres delegats en les grans companyies, només van participar a nivell de *FSC Catalunya els companys/as de Metre i no es va aconseguir la xifra mínima fixada. Els temors i reticències, a més del lideratge del tema pel confederal van constituir el principal obstacle no superat en gairebé tots els casos. Es continua treballant en el tema a nivell de *Conc amb altres federacions (Indústria), i amb Metre, i reunions periòdiques amb el Confederal, comptant amb Renfe Madrid, Indústria Catalunya i Andalusia, Metre Barcelona, Metre Madrid.

Com a conclusió d'aquest apartat cal afegir que la dinàmica que s'està desenvolupant actualment d'acció sindical en salut laboral, tracta si es fes de manera ordenada i concorde a l'aspiració de CCOO d'exercir d'organització sindical. Les característiques han de passar per efectuar una sèrie de propostes de treball, amb uns objectius, uns terminis d'execució, i uns criteris de valoració i seguiment. Aquesta és la nostra autoexigència i la que segurament devem als nostres afiliats i representants en les empreses optimitzant els recursos de què disposem.

També tenim temes que continuen estant en l'agenda permanentment. Es tracta de la contínua lluita per la millora de la qualitat dels Serveis de Prevenció, i de les Mútues. Treballem estretament amb els organismes competents, per a incidir en aquesta millora. Des de la participació en el *CRL, se sol·liciten projectes de control de l'activitat i qualitat d'aquesta, així com la persecució de les males praxis per part de la Inspecció de Treball i la mateixa Generalitat.

Durant tot l'estat de pandèmia, han estat desapareguts, i després dels RD del Ministeri de Salut i Govern, s'han dedicat a realitzar el mínim decretat, deixant totalment abandonada la prevenció en les empreses, realitzant informes totalment inefectius preventivament, i en molts casos complicant la protecció dels treballadors especialment sensibles.

2. Negociació col·lectiva

La valoració de la salut laboral pel que concerneix la negociació col·lectiva és un aspecte de l'activitat de la secretària que es pot revisar en els documents anuals de balanç i propostes dels últims anys. En els documents al·ludits s'admetia uns resultats mes ben pobres. No obstant això, la mera remissió a tals documents no explica per complet el realitzat i les dificultats trobades.

Òbviament, és necessari que els negociadors sindicals se sàpiguen la lletra del que estan manejant i que les plataformes incloguin aspectes d'interès sindical de la salut laboral, principalment les que més són de la nostra directa competència: les sectorials. Però, la solució, l'èxit o el fracàs, no està exclusivament en mans dels negociadors. És aquest l'aspecte central que hem d'entendre per a propiciar una inflexió positiva en el terreny de la negociació col·lectiva de la salut laboral. Sembla evident que si els negociadors no han aconseguir pactar temes interessants en salut laboral és perquè tampoc els propis treballadors/as als quals representen li ho demanden.

Després com canviem això? No existeixen fórmules magistrals, els alquimistes no existeixen avui dia. Només existeix el treball continuat. I el treball que hem de realitzar, consisteix en el fet que situem en l'agenda de prioritats dels treballadors/as també els temes de salut laboral. El despertar de la consciència preventiva condueix al fet que els treballadors/as reclamin amb força preservar la seva salut no sols quan, una vegada accidentats o malalts, esperen ser ben atesos per la mútua de torn, sinó que també reivindiquin amb la mateixa fermesa la inclusió de qüestions rellevants de salut laboral, o, en una altra dinàmica recurrent, es rebutgin de la taula negociadora els temes que milloren l'emparedament a la salut dels treballadors/as. Els avanços substantius en matèria de salut laboral són el que es fan visibles en els acords signats en conveni.

Per consegüent, ningú queda exculpat. La nostra obligació consisteix a procedir activament i picar a les portes que sigui necessàries, sensibilitzar tant a l'estructura com als treballadors/as, delegats/as, etc.

Com a conclusió afegirem que, una vegada que s'aconsegueixi la necessària normalitat en aquest àmbit sindical, podem, en documents com el que ens ocupa, començar a valorar amb més detall les situacions que han propiciat els assoliments o fracassos en salut laboral dels acords signats.

3. Formació sindical

Ocorre que en determinades ocasions una organització burocràtica és portadora de dificultats operatives a qui tracta de servir. Els treballadors/as demanen dels delegats/as de prevenció actuacions concretes que millorin les condicions de treball. Aquests, demanen de l'estructura sindical unes pautes d'actuació amb unes certes garanties i l'estructura sindical els guia en la seva actuació sindical i, al seu torn, els convida a adquirir la formació i coneixements necessaris que els atorgui l'autoritat i capacitat d'intervenció suficient en matèria de prevenció de riscos laborals. Per un altre, les inherents a la responsabilitat compartida. Delegats/as que inicien cursos, per exemple, de negociació col·lectiva, i en requerir la seva participació en un de prevenció de riscos laborals, que prèviament havien sol·licitat, la coincidència els impossibilita compaginar l'un i l'altre. En l'intern participatiu de la *CONC, es convoca a la responsable de formació sindical federal, però no al de salut laboral, amb el que pràcticament la secretària de salut laboral sempre està al marge de les decisions relatives a l'ordenació, distribució, discussió dels materials formatius, coneixement del professorat, etc, etc, etc.

Si aventuro un percentatge és perquè en realitat la imprecisió ha estat la característica regnant de l'esmentat registre, la qual cosa ens ha conduït a desconèixer amb exactitud la nostra "clientela". I aquest no és un tema fútil, ja que si la nostra intenció ha de ser arribar a oferir als delegats/as la formació necessària anticipant-se a la petició (cosa que significaria un segell de qualitat diferencial amb altres sindicats), el registre actualitzat és fonamental.

Haurem de concloure que la formació sindical en matèria de prevenció de riscos laborals presenta un inventari de dificultats que, si més no, hauria d'incloure-nos a reorientar alguns dels aspectes citats.

Des de la Secretària de Salut Laboral s'han realitzat formacions específiques, per a delegats de prevenció, per a sectors específics i agrupacions. En aquest últim període hem realitzat la formació específica al sector de Mossos d'Esquadra, perquè poguessin iniciar les seves activitats com a Delegats de Prevenció.

Hem realitzat labors de tutoria per a estudiants en pràctiques, la qual cosa dóna visió en ambients universitaris i formació a futures incorporacions.

4. Assessorament

Aquesta és sens dubte la part més voluminosa. Especialment perquè si ens detenim amb detall en les dades, de manera no-exhaustiva, podrien presentar-se de molt diverses maneres:

- Que problemàtiques específiques s'han tractat
- Nombre d'empreses ateses, que podrien diferenciar-se, al seu torn.
 - Per nombre de representants i distribució representativa
 - per si disposen de secció sindical
 - per nombre de treballadors de les empreses
 - Per quantitat d'hores dedicades a cadascuna
 - Per territoris
 - Per sectors
 - Per assessors
- Documents originats (cartes de petició d'informació, informes d'avaluacions, documents tècnics, peticions a mútues, etc.)
- Documents revisats (avaluacions de riscos, planificacions preventives, plans d'emergència, informes de vigilància de la salut, resolucions inspectores, etc.)
- Nombre de denúncies.
- Assistència a plens del comitè de seguretat i salut en les empreses.
- Visites a instal·lacions noves.
- Nombre de visites ateses.

Seria interminable. Bastaria amb afegir que només l'any 2019 es van realitzar més de 300 intervencions directes (assistències a reunions en empreses). La xifra és eloqüent i situa a la *FSC al mateix nivell d'activitat que les federacions més potents en nombre de delegats de la *CONC. Encara que cal destacar l'any 2020, ja que, a causa de la situació de pandèmia, es redueixen les assistències presencials en empreses, però es dupliquen les intervencions i assessoraments, realitzant-los de manera telemàtica i telefònica.

Si prenem com a element valoratiu l'afiliació/representació, haurem d'assenyalar que existeixen temàtiques que en termes sindicals caldria qualificar-les de ruïnoses. Una molt clara són els

casos, cada vegada més freqüents, d'assetjament (assetjament psicològic).

La quantitat de passos necessaris i documents que es generen amb aquest tema és molt considerable i, encara entenent que no pot entrar en els nostres càlculs defugir la nostra responsabilitat sindical, les circumstàncies que s'estan donant mereixen una anàlisi de l'organització. En la majoria dels casos la persona arriba bastant maltractada, cosa que significa que la labor que és més pròpiament sindical d'encarrilar les condicions de treball, sigui en termes de relacions, de funcions, de responsabilitats, etc., es troba gairebé sempre en un atzucac. Que queda per fer llavors?, la reconducció de la contingència comuna a professional i/o aconseguir un acomiadament suculent. Són això funcions sindicals? La persona, la majoria de les vegades, es mostra molt agraïda i sempre s'afilia, però aquest és un pobre bagatge sobre el qual haurem de discutir, perquè a més succeeix que aquests són els nostres únics emoluments i tots els elements que treballem sindicalment, els acaba utilitzant el Gabinet Jurídic per a fer el seu treball amb uns rèdits significativament més elevats.

Amb la qüestió abordada en el paràgraf anterior, topem amb un altre dels temes que crec que haurem de tractar. En l'assessorament primari es coneix amb precís detall que preu té una consulta, que preu una demanda, que preu un conveni. L'interrogant que ens fem sovint en la secretària és: quin preu té una revisió d'una avaluació?, quin preu té una demanda i assistència a inspecció a un treballador/a, comitè, secció sindical?, quin preu té un informe preventiu sobre una actuació d'un servei de prevenció que cobra els seus bons diners a l'empresa que assessora? I així amb multitud d'accions que quotidianament realitzem i que abans ja esmentem.

Si els recursos humans que integren la secretària de salut laboral se situen en termes de balanç en l'ha de la federació, han de computar-se en l'haver les tasques realitzades per la secretària?, quin valor els donem? La invitació a la reflexió està feta.

A causa de la falta de persones en la Secretària de Salut Laboral, la demanda que tenim ha saturat els recursos disponibles durant tot el mandat, i més si cap en l'últim període, submergits en la pandèmia.

Haurem de seguir en la senda d'educar i disciplinar a tots els implicats.

Un dels deures pendents per a la federació, és la coordinació entre secretàries i sectors. La Secretària de Salut Laboral ha intentat en diverses ocasions, convocant reunions de coordinació, la gestió d'assessorament, per a intentar que els sectors fessin filtre en els temes més senzills, sense èxit. Convocats els sectors per a estructurar l'acció de Salut Laboral només van assistir: Generalitat (que funciona de manera autònoma), *MMCC, Mar i Telefónica.

No se'ns escapen les limitacions de crèdit horari al fet que estan subjectes els representants, però existeixen alternatives d'assessorament disponibles (e-mail, telèfon, documents-eina, guies, webs especialitzades, etc.) que poden substituir en determinats casos la visita, amb el que hem minimitzat el consum accelerat del crèdit.

Un altre dels aspectes que no volem deixar d'assenyalar és que la imprevisibilitat i l'abundant categoria d'assessorament sobre temes diferents que es demanda, ens porten a aclarir en aquest moment la diferència que es traçava en l'apartat primer amb l'acció sindical.

L'acció sindical entenem que deu, en línies generals, caracteritzar-se per ser planificada i amb uns objectius a mitjà i llarg termini. L'assessorament, tractem d'organitzar-lo en la mesura que sigui possible i hem implementat eines de treball que ens permetin amb les dades obtingudes una mínima valoració del realitzat en els termes abans descrits. L'assessorament no perdrà mai la

seva naturalesa reactiva, però això ha d'impedir exercir un control organitzat.

Com a conclusió d'aquest apartat referirem dos aspectes. En primer lloc, entenem que l'estructura i funcionament concebut per a l'assessorament semblen funcionar perfectament. Posseïm valors interessants per a la federació com són l'autogestió (sol·licitem ajuda del *Departament de *Salut Laboral de la *CONC en molt comptades

ocasions), capacitat de treball i bona avinença dels integrants, bon grau d'integració en l'estructura federal i es posseeix un nivell de coneixements tècnics notable que crec han aconseguit assentar un reconegut prestigi en el terreny de l'assessorament dins de l'estructura de la *CONC.

5. Intern sindical i participació institucional

La federació, en el terreny de la salut laboral, participa del projecte sindical de la *CONC, de la *FSC Estatal i també de la Confederació Sindical de CCOO. Això en termes de participació interna. En clau externa, representem institucionalment i d'acord amb la nostra representativitat a CCOO en el *CRL (Consell de *Relacions *laborals) i en la Comissió de Control i Seguiment (*CCyS) de la Mútua *Egarsat.

L'activitat provocada per participar en el projecte *CONC, significa revisar tota documentació i activitats generades per la *CONC i efectuar les aportacions oportunes a aquesta. A tall d'exemple, s'ha participat any rere any en els plans de treball de la *CONC, en la jornada del 28 d'abril: dia Internacional de la seguretat i la salut en el treball, en l'última revisió dels documents formatius per als delegats/as de prevenció, en la Formació de quadres sindicals en salut laboral, en les propostes de millora de la *ITSS, en el procés de generació de guies per als delegats/as, es revisa les propostes d'actuació del *Departament de *Treball, en l'elaboració de propostes sindicals respecte dels canvis legislatius, etc., etc.

Respecte de l'activitat que genera la *FSC-Estatl, s'acudeix regularment a Madrid, per a participar conjuntament amb la resta de territoris de la Federació de Serveis a la Ciutadania en la generació de propostes sindicals conjuntes. Hem participat activament en els diferents estudis i projectes presentats davant la Fundació de Prevenció de Riscos Laborals per la *FSC-Estatl, hem acudit a participar en les jornades en temes de salut laboral que ha organitzat la *FSC, etc.

En l'àmbit confederal de CCOO la nostra participació procedeix de la nostra participació institucional en *Egarsat. Es discuteixen unes estratègies de treball per a portar als plenaries de la *CCyS de *Egarsat. Es tracten els problemes que hagi pogut generar la

Mútua en alguna delegació a fi de reconduir tals situacions posteriorment en la Mútua. Formem part del grup de treball d'Amiant.

Informe Àrea General Organització



ORGANITZACIÓ

Han estat quatre anys molt intensos, marcats especialment per dues situacions que ha posat a prova la solidesa i capacitat d'adaptació de l'organització per a afrontar nous reptes.

Quan encara estàvem en procés de recuperació de les conseqüències de la crisi econòmica del 2008, ens veiem immersos en el conflicte nacional, produint-se una polarització en la societat i en conseqüència en l'organització i a continuació va arribar la COVID19-19 en forma de pandèmia, generant una crisi sanitària que va obligar a adoptar mesures extremes com el confinament de la ciutadania i les restriccions a la mobilitat, amb la consegüent aturada de l'activitat econòmica.

Malgrat totes aquestes dificultats, hem estat capaces d'adaptar la nostra organització per a donar resposta a les necessitats dels treballadors i treballadores a cada moment. Això ha permès tenir uns bons resultats en els dos principals indicadors de la nostra activitat; afiliació i eleccions sindicals, sense oblidar la resta de l'activitat:

- l'organització de les treballadores i treballadors a través de la constitució i renovació de seccions sindicals. En aquest període, hem fet un pas important en la consolidació dels objectius fixats per l'organització de potenciar el sindicalisme de proximitat, el relleu generacional i feminitzar les Seccions Sindicals. Des del 2017 hem constituït 71 Seccions Sindicals, passant de 243 en el 2017 a les 314 que tenim en l'actualitat, de les quals el 38% estan liderades per una dona en la Secretària General.
- El desenvolupament del Pla federal de formació per a donar resposta a les necessitats de les persones afiliades a través de la formació contínua i, també, la formació dels nostres quadres sindicals.
- La gestió eficient dels Recursos econòmics de tota l'organització, que ha permès afrontar tota l'activitat sindical, fer una renovació tecnològica i mantenir cada any superàvit.

DESENVOLUPAMENT ORGANITZATIU

Podem dir que la nostra federació té un alt nivell d'estructuració organitzativa, sense cap ànim de mostrar superioritat que som la federació de Catalunya i dins de la federació estatal l'organització que té un major desenvolupament organitzatiu, comptem amb més de 320 seccions sindicals constituïdes, els 6 Sindicats Intercomarcals constituïts han estat renovats en aquest procés congressual amb un altíssim grau de consens tant en els seus plans de treball com en els òrgans de direcció, i el mateix ha ocorregut amb els 13 sectors que componen la nostra federació així com les agrupacions incloses en alguns d'aquests sectors.

En el cas dels Sindicats Intercomarcals hem tingut un alt grau de continuïtat produint-se un únic canvi de secretària general en aquest procés en el SI del *Vormaros, durant l'últim terç del mandat també es va produir el canvi en la secretaria general en el SI de les comarques *gironines, en el cas dels sectors la tendència ha estat inversa i 9 dels nostres tretze sectors han renovat la direcció respecte a la que va sortir del 3er Congrés, tots ells han estat a conseqüència de bé jubilacions o limitació de mandats i com ja he dit tots ells sota un ampli consens.

També cal destacar que durant aquest període s'ha constituït el sector de Mossos d'Esquadra i la Agrupació de l'Escala de Suport del Cos de Mossos d'Esquadra,

Vull destacar aquest fet perquè després de dos intents fallits de tenir presència en la policia de Catalunya, a través de "invents organitzatius" que no van donar resultat, per fi en aquests moments tenim representació de CCOO, en el cos de Mossos i en l'escala de suport, col·loquialment coneguts com a facultatius, a través de tots dos per primera vegada va haver-hi en les eleccions sindicals al Consell de policia una candidatura d'un sindicat de classe la de CCOO, tant en l'escala bàsica com en l'escala de suport, vam obtenir uns més que decents resultats, encara que no vam poder obtenir representació.

Però els nostres companys i companyes de les dues organitzacions segueixen endavant amb molta il·lusió i estan realitzant, sense tenir cap mena de drets sindicals i amb un grau de fustigació per part de l'empresa i dels altres sindicats que des del nostre punt de vista vulnera la llei i així ho hem denunciat, una gran labor sindical, incrementant dia a dia la seva afiliació i convertint-se en un referent mediàtic com passa els seus companys i companyes, com així han anat demostrant principalment des dels primers mesos de pandèmia.

En sentit negatiu hem d'explicar també la situació de la secció sindical intercentres de l'ONCE, en aquests moments es troba en una gestora a conseqüència d'uns fets inusuals i des del nostre punt de vista gravíssims que ens porto a haver d'expulsar a pràcticament tota la seva executiva amb el Secretari General al capdavant.

El passat dia 8 de febrer es tancava a les 12 del matí el termini de presentació de candidatures a les eleccions sindicals de l'ONCE, aquest mateix dia a les 8.07 hores, mitjançant escrit de data 3 de febrer 2021 vaig ser notificat per mail, que una sèrie de persones, que deien actuar en nom de l'executiva de la secció sindical intercentres de CCOO ONCE de Catalunya) manifestaven (cita textual) el següent:

Por todo lo expuesto anteriormente, nos reafirmamos a no concurrir a las elecciones en los centros de la ONCE en el territorio de Catalunya. También a no prestar apoyo a la CE Estatal ni a la corriente de su SG, haciéndole responsable de esta decisión mayoritaria.

Davant aquesta situació, durant el període que ens quedava fins a les 12 que s'acabava la presentació de candidatures des de la federació, des de la secció sindical intercentres estatal de l'ONCE, així com des d'unes altres àmbits de la Federació estatal, es va tractar que rectificuessin la seva decisió, com no va ser possible se'ls va enviar un requeriment perquè lliuressin les candidatures, ja que estaven apropiant-se del dret d'altres persones (la resta de signants de la candidatura) i del propi sindicat a participar electoralment en les *EESS. Tot això va ser rebutjat per la qual cosa no va ser possible presentar candidatura de CCOO en els diferents centres de treball de l'ONCE, excepte a Girona.

Davant aquesta situació, entenent que els drets dels treballadors i treballadores a tenir representació i els drets del sindicat a la participació electoral s'havien conculcat la Comissió executiva va decidir reunir-se d'urgència i en primer lloc obrir un expedient a les citades persones i prendre mesures cautelars, aquestes mesures cautelars es van veure ratificades posteriorment a la conclusió de l'expedient disciplinari.

Haig de dir que en el meu crec que ja dilatada activitat sindical no m'havia trobat mai amb un despropòsit tal i passat tanta vergonya, davant la resta de CCOO, com davant la mateixa empresa i els treballadors i treballadores de l'ONCE, que a conseqüència d'una actuació totalment premeditada per part d'unes persones que en aquest moment representaven al sindicat, no van poder tenir l'opció de presentar-se o votar a CCOO.

A nivell d'executiva federal, al llarg d'aquest període hi ha hagut diversos canvis, que jo qualificaria d'interns, ja que diversos dels seus membres, que es van incorporar com a vocals per tenir altres responsabilitats, van anar assumint secretaries dins de l'executiva conforme van poder finalitzar la transició prevista en els altres espais de responsabilitat que exercien,

Les úniques dimissions que s'han produït al llarg d'aquest període en l'executiva, han estat dues persones, una d'elles per motiu de jubilació i l'altra va venir propiciada per fets aliens a la nostra pròpia federació.

Per últim a cavall entre el desenvolupament organitzatiu i la formació es troba el projecte que iniciem fa aproximadament tres anys, de crear un itinerari formatiu, per a quadres, però que tènica una component més profunda que una activitat de formació, perquè es basava en el compromís amb l'organització, tant de les organitzacions com de les persones que el van realitzar.

L'objectiu era donar instruments sindicals amplis a una sèrie de persones proposades per les organitzacions, per a anar els preparant de cara a adquirir majors responsabilitats en l'organització en el futur. Aquesta responsabilitat la vam posar en mans dels companys que portaven formació i desenvolupament organitzatiu Manolo Molina i Antonio Garrido i ho executo el company Santi Barrera, segurament conegut de totes vosaltres per la seva capacitat pedagògica, comptem també amb el suport de l'escola de formació sindical.

S'han realitzat dues edicions d'aquest itinerari i considero que ha estat una bona inversió, de tiro diverses de les persones que van passar per aquest itinerari ja ocupen llocs de responsabilitat en les seves respectives organitzacions, i previsiblement unes altres les ocupessin a partir d'aquest congrés, La qual cosa ens servirà per a fer un important salt quantitativ i qualitativ en les nostres estructures i òrgans de direcció.

Aquesta és a grans trets la radiografia de la situació de la nostra estructura federal, és veritat que el seu desenvolupament és divers, i que segurament ens agradaria disposar de més recursos per a enfortir totes les nostres organitzacions, però crec són un magnífic punt de partida per a continuar desenvolupant el nostre projecte sindical en els pròxims i per a aconseguir augmentar la nostra densitat sindical i afrontar els reptes que els canvis econòmics i tecnològics han portat i donar resposta a les necessitats de les noves realitats del treball i a tota la classe treballadora, a la qual pertanyem i aspirem a organitzar i liderar.

FINANCES

Els exercicis de 2014 i 2015 van estar marcats per una caiguda contínua de l'afiliació, amb la conseqüent reducció d'ingressos per quotes. A partir de 2016 comença la recuperació amb un procés estabilitzador durant el 2017 i 2018 on les altes ja van superar a les baixes afiliatives. I és durant el 2019 quan es confirma definitivament la tendència a l'alça de l'afiliació.

Durant aquests últims anys es produeixen canvis estructurals, entre els quals s'inclouen els processos d'ajust en l'estructura sindical i serveis, processos de fusions federatives i territorials, reintegració del Servei jurídic en el sindicat, modificació de la Carta Financera, canvis en la legislació de la formació professional i la desaparició en el sindicat de les subvencions finalistes per aquest motiu i els costos associats a aquestes. També es produeix la modificació de les normes de cotització de la Seguretat Social per a les persones sindicalistes. En el 2016 a més es va haver d'afrontar les devolucions de 2 plans de formació per insuficiències en la documentació de certificació i justificació per un import de 137.278,65 euros; corresponents al Pla Sectorial de Catalunya (41.028,66 euros) i al Pla Intersectorial Estatal (96.249,98 euros), dels quals es van

imputar 48.174,39 en l'exercici 2016 i la resta es va imputar en l'exercici de 2017. L'aplicació de la nova Carta Financera va situar un esquema de distribució de quota comuna per a tots els territoris amb excepció del Barceloní, que manté un esquema diferent. Aquesta nova distribució suposa un

increment d'ingressos per a la nostra Federació. L'exercici 2018 va estar marcat per la situació política a Catalunya i a nivell sindical per l'inici del període de concentració d'eleccions sindicals. Es va produir a més l'aplicació generalitzada de l'Acord regulador de la dedicació sindical i el nou càlcul de finançament del GTJ més vinculat a la quota i més mutualista.

L'esforç conjunt i la racionalització en la despesa ha tingut com a resultat que continuem sent la primera força sindical a Catalunya, incrementant la nostra presència en empreses i davant les Institucions.

L'evolució dels resultats del conjunt de la FSC Catalunya ha estat la següent:

Resultat FSC Catalunya				
2019	2018	2017	2016	2015
30.301,97	5.082,34	54.841,19	-36.031,36	166.950,01

El resultat de superàvit de 2015 es va deure més que a l'afiliació a la consecució de diversos factors: l'acord amb la FSC Estatal per a la conciliació dels comptes, l'aplicació de la nova Carta Financera i la comptabilització de la provisió de risc no executada.

El resultat negatiu de 2016 es va deure essencialment a la devolució dels dos plans de formació corresponents a 2010, en cas contrari el resultat hauria estat de 53.172,29€ de superàvit. En 2017 el bon comportament dels ingressos d'afiliació i la reducció de les despeses comunes ens fan obtenir un superàvit de 54.841,19€. El 2018 confirma la tendència alcista de l'afiliació, i l'increment d'ingrés per quota repercuteix en el resultat positiu, però no arriba a ser el de 2017 a causa de l'increment de despesa en ser període d'eleccions. En 2019 continua la tendència alcista de l'afiliació, amb un increment en cotitzacions de 29.317,05€ respecte al 2018. El resultat tenint en compte els Xarxes suposa un superàvit de 140.739,05€.

Si anem al detall dels ingressos del conjunt de la FSC, durant el tercer i quart trimestre de 2016 ja es comença a observar una millora dels ingressos per quota d'afiliació. Les dades d'afiliació del primer semestre de 2017 confirmen aquestes previsions i a final d'any es va produir un increment del 5,67% respecte a les cotitzacions del 2016. Els ingressos per cotitzacions de 2018 van contemplar un increment superior al previst en el pressupost (diferència amb el pressupost de 2018 de 89.319,89€). Això va suposar un increment dels ingressos al tancament de l'exercici en un 5,2% en relació amb l'exercici 2017. L'increment dels ingressos de 2019 respecte al 2018 és del 5,65%, es va deure essencialment a l'increment de les cotitzacions d'afiliació (5,65%), ja que la resta de partides es mantenen aproximadament igual exceptuant la d'ingressos per prestació de serveis que es veu reduïda per la reducció de negociacions d'expedients (descendeix la nostra facturació per aquest concepte) i hi ha un increment dels ingressos per subvencions internes (Fedes).

RESUM INGRESSOS 2016-2017-2018-2019

CONCEPTE	2019	2018	2017	2016
Ingressos per Quotes	1.861.943,39 €	1.762.417,13 €	1.675.251,17 €	1.585.435,12 €
Ingressos per Prestació de Serveis	11.413,06 €	31.035,17 €	10.432,49 €	54.210,17 €
Recuperació d'Entitats	82.979,44 €	68.581,49 €	59.362,25 €	41.705,25 €
Subvencions Externes	195.336,35 €	193.954,57 €	225.143,90 €	240.735,04 €
Subvencions Internes	188.732,66 €	161.610,61 €	118.327,64 €	140.593,21 €
Altres Ingressos	80.089,56 €	84.933,07 €	220.631,59 €	174.217,92 €
	2.420.494,46 €	2.302.532,04 €	2.309.149,04 €	2.236.896,71 €

Si anem al detall de l'evolució de les despeses. Les despeses comunes corresponents a la utilització de locals, Serveis i subministraments de la CONC i el Gabinet Jurídic es van incrementar en 2016 un 8,47% per l'efecte de l'increment dels costos del Servei jurídic en integrar-se en l'estructura sindical. En 2017 aquestes despeses es van reduir en un 3,22% i en el 2018 aquestes despeses s'incrementen en la partida de gabinet per l'aportació sobre la base de les quotes establerta en el PICONC 2018.

La partida de viatges es redueix en 2016 amb respecte 2015 en un 3,66%, cobrint-se igualment totes les necessitats de l'activitat sindical de les organitzacions en els centres de treball, l'atenció a l'afiliació i les eleccions sindicals. En el 2017 aquesta partida queda pràcticament igual i en 2018 aquesta partida continua reduint-se en un 8,08% respecte a l'exercici anterior.

Respecte a la partida de reproducció, material i correspondència aquesta partida sofreix una reducció del 41,57% respecte al 2015, per la finalització del període de concentració d'eleccions. En 2017 aquesta partida torna a reduir-se en un 20,58% per la negociació amb els proveïdors. I durant 2018 i a causa de la publicació de material per a eleccions sindicals torna a incrementar-se en un 26,13%.

En 2019 incrementa tant la partida de viatges com la de reproducció, en sectors (aeri, mitjans de comunicació, carretera, estat) i en general en gairebé tots els territoris a causa d'un increment de l'activitat sindical o relacionat amb eleccions sindicals. Però baixa la partida de lloguers pel fet que en 2018 es van produir diverses reserves puntuals de viatges en autocar per accions sindicals i per la regularització del quilometratge contractat en 2019 dels cotxes de lloguer. La partida d'amortitzacions es veu reduïda per la finalització de la quota d'amortització anual de les obres de la FSC de 2009.

CONCEPTE	RESUM DESPESES 2016-2017-2018-2019			
	2019	2018	2017	2016
Arrendaments.	31.216,90 €	40.660,12 €	43.959,90 €	36.792,59 €
Conc.	612.335,16 €	600.615,81 €	558.046,80 €	576.602,90 €
Comunicacions.	81.065,19 €	79.705,75 €	79.379,86 €	85.880,35 €
Viatges i dietes.	372.667,92 €	336.828,47 €	366.442,71 €	364.989,40 €
Reproducció, materials i correspondència.	164.585,04 €	105.917,52 €	83.976,30 €	105.732,67 €
Serveis professionals indep. i externs.	102.106,73 €	99.778,92 €	154.657,30 €	168.699,61 €
Salari.	750.056,45 €	846.539,88 €	782.722,11 €	743.464,49 €
Serveis a la Formació.	112.614,11 €	98.245,48 €	90.444,02 €	90.091,65 €
Ajudes Fundació Pau i Conductors Solidaris	13.063,61 €	12.366,92 €	11.726,77 €	11.628,06 €
Amortitzacions.	40.044,30 €	76.790,83 €	82.952,08 €	89.046,55 €
	2.279.755,41 €	2.297.449,70 €	2.254.307,85 €	2.272.928,27 €

La partida de personal es va veure reduïda en 2016 respecte al 2015 en un 5,77%, a causa de la finalització d'alguns contractes de personal sindicalista. En 2017 s'incrementa en un 5,28% per la contractació de sindicalistes que tenien conflictes en les seves empreses i l'abonament d'indemnitzacions. La partida de personal es veu incrementada en 2018 respecte al 2017 en un 8,15% a causa de l'abonament de les indemnitzacions de les persones contractades que van causar baixa.

En 2016 comptàvem amb 31 persones contractades, en 2017 teníem 33 persones contractades, en 2018 el total era de 29 persones, i en 2019 el total de persones contractades és de 28 persones. En 2019 hi ha un increment de suport de personal en territoris, i en algun sector com Mitjans, però d'altra banda hi ha una reducció dels costos de personal per alguna liquidació i jubilació en estructura (per exemple en organització, en eleccions sindicals, en gràfiques), el resultat d'aquests canvis és que la partida finalment es vegi reduïda en gairebé 100.000€ respecte al 2018.

Quant a l'evolució de la tresoreria en els comptes de la Federació.

FSC – compte de despeses ordinària					
2020	2019	2018	2017	2016	2015
314.848,09€	158.799,48€	150.901,03€	159.596,83€	253.165,82€	15.090,11€

FSC – Fons de reserva					
2020	2019	2018	2017	2016	2015
208.767,50€	165.895,16€	90.568,97€	114.605,47€		110.024,11€
11.637,30€					

En tots els casos s'indica el saldo a 31/12 del corresponent any. En 2015 en el compte de despesa ordinària quedava arracada d'ingrés la subvenció de la Generalitat, que es va cobrar finalment en 2016 (es van ingressar les 2 subvencions dels 2 exercicis). A la fi de 2020 s'ingressa 113.308,80€ a compte dels FDES 2020 i queda pendent encara l'ingrés de la subvenció de la Generalitat corresponent al 2019.

En el fons de reserva s'ha anat traspasant el resultat superàvit del balanç de cada exercici. En 2016 es produeixen els ingressos de liquidacions del compte de la FSC Estatal i de la CONC, respectivament 54.624,54€ i 38.249€. També queden en aquest compte els resultats de benefici de loteria, que aproximadament ronden els 11.000€ en el 2019 i 2018.

FORMACIÓ

La formació que es proporciona al conjunt de l'afiliació i dels delegats i delegades té tres grans fonts de subministrament de cursos, les pròpies de la federació, a través de l'*Escola de Formació* i la *Fundació Paco Puerto*. I per altra banda *les empreses que proveïdores de formació en condicions avantatjoses per la nostra afiliació*.

S'ha creat una xarxa amb els i les responsables territorials i sectorials de la FSC formada per 22 persones.

Aquest grup de responsables, que es troba periòdicament, es d'àmbit territorial i sectorial i són els que vehiculen la formació als delegats i delegades i el conjunt de l'afiliació.

Des de l'*Escola de formació sindical* es dona formació als delegats i delegades en matèria sindical, salut laboral, nòmines, igualtat, comunicació...

Des de la *Fundació Paco Puerto* de CCOO es dona formació al conjunt de l'afiliació i cursos a treballadores i treballadors d'empreses que ho necessiten (idiomes, oposicions, igualtat, ...)

Paral·lelament treballem amb empreses proveïdores que organitzen formació en condicions avantatjoses per la nostra afiliació i que organitzen cursos que poden ser de d'interès per l'afiliació (Microsoft, idiomes, test psicotècnics, preparació per oposicions, CAPS...).

A partir del març de 2020 la formació presencial ha sofert una davallada molt important, que ens ha obligat a reconduir tota la formació a format On Line, també s'han posposat cursos de caràcter presencial que abasten a més de 60 persones (3a edició de quadres, assetjament laboral).

Aquesta modalitat significa una dificultat afegida a la organització dels cursos, donat que una bona part dels delegats/afiliades tenen serioses dificultats per utilitzar els mitjans tecnològics, per manca dels mitjans necessaris o dels coneixements imprescindibles.

Pel que fa al numero de persones que han participat en cursos i sessions formatives de la **FSC de Catalunya** en aquest període de 4 anys:

➤ **Escola de formació 3.959 alumnes**, amb les següents temàtiques:

- Introducció a la formació sindical
- El salari i la negociació col·lectiva
- Curs basic de salut laboral
- Nòmina i seguretat social
- Funcions dels representants legal dels treballadors/res
- Gestió de la prevenció de riscos laborals a l'empresa
- La comunicació dels representants sindicals a l'empresa.
- Les mútues col·laboradores de la seguretat social
- Habilitats de comunicació
- Eleccions sindicals
- Tècniques de negociació
- Riscos musculoesqueletics.

➤ **Fundació Paco Puerto 5.590 alumnes**, amb les següents temàtiques:

- Preparació per oposicions
- Idiomes
- Habilitats personals
- ofimàtica
- ACTIC,
- Transports de vehicles,
- Serveis socioculturals,
- Seguretat i salut laboral.

➤ **Pel que fa als cursos organitzats per la pròpia Secretaria:**

- A les 2 edicions dels curss de quadres de la FSC (anys 2019 i 2020), han participat 44 persones de tots els àmbits de la federació, amb una mitja de edat de 35 anys. El 55% dels participants han sigut dones i el 45 homes.
- Cursos organitzats per diferents sectors de la federació (Sal, Justícia, Igualtat,...),270 persones.

Proveïdors

➤ **FORMAR-TE** ha ates en total **6.874 alumnes**:

Alumnes Afiliats a la FSC participants a la formació continua o ocupacional (cursos subvencionats): **5412 alumnes**

- Transport per carretera: CAP Conducció.
 - mercaderies.
 - AdobePhotoshop.
 - Community manager.
 - Cap inicial mercaderies.
 - Cap inicial viatgers.
 - Obtenció ADR basic i especialitat.
 - Tacògraf temps de Descansos i
 - [SSCE01-3] angles (A1).
 - Comptabilitat bàsica
 - Prevenció riscos laborals, Segons normativa del sector).
- Alumnes Afiliats a la FSC participants a la formació privada Oposicions: **1462 alumnes**

- Curs Auxiliar Administratiu
- Curs Preparatori Temari Comú Subgrup A1 Ajuntament de Barcelona.
- Curs Preparatori Temari Comú Subgrup A2 Ajuntament de Barcelona.
- **NetPartner**
 - Han participat en aquest període 433 alumnes.
- Curs Preparatori Cos Administratius Generalitat de Catalunya.
- Curs Preparatori Cos Superior Part General i Part Específica Àmbit General, Generalitat de Catalunya.

De cara al proper període, la secretaria de formació es marca els següents objectius:

- **Millorar la coordinació** entre federació i territoris per agilitzar la formació de delegades i delegats i el conjunt de l'afiliació.
- **Nomenament del delegat/da de formació** de la secció sindical, l'apoderament d'un delegat/da dedicada a aquest àmbit, facilitaria la participació en els cursos, i asseguraria la informació de les ofertes.
- Apoderament dels **responsables territorials de formació** dins dels equips de treball intercomarcals de la FSC.
- **Difondre la utilitat de la formació** i els beneficis pel conjunt dels treballadors i treballadores.

La formació es una instrument fonamental per la promoció laboral, professional i personal, cal apostar per ella per millorar les condicions dels nostres companys i companyes.

Aquest desconeixement dels drets de formació tant interns de l'empresa com extern, comporta una sèrie de dèficits pel conjunt de treballadores i treballadors i la pèrdua de drets, previstes a la llei i protegits per la Inspecció de treball i la Fundae.

ELECCIONS SINDICALS



En el passat congrés de la FSC de Catalunya ens vam marcar com a objectiu el continuar sent la primera força sindical en el nostre àmbit. Objectiu que s'ha aconseguit.

Som una organització complexa amb una doble estructura a nivell territorial i sectorial que amb porta a una sèrie de necessitats organitzatives adaptades a la realitat que ens trobem. Les Eleccions sindicals com a eina d'un procés democràtic que ens proporciona la legitimitat necessària per seguir desenvolupant la nostra activitat sindical.

El seguiment d'aquests processos ens ha portat a la realització de reunions preparatòries amb territoris i seccions sindicals per planificar amb temps els processos electorals en els seus respectius àmbits, a les cal valorar-les com positives Com a conseqüència d'aquesta frenètica activitat és la que ens ha portat a seguir guanyant les eleccions en el nostre àmbit.

És evident que els resultats s'aconsegueixen a base d'esforç, treball ben fet, de bones pràctiques organitzatives i del treball col·laboratiu entre les diferents estructures del sindicat. Per tant hem de felicitar pels resultats obtinguts però no podem ser autocomplaents ja que tot i guanyar les

eleccions, el nostre potencial és molt més gran i hem de millorar en els aspectes organitzatius i col·laboratius.

Uns bons resultats han de servir-nos per a des de la tranquil·litat realitzar algunes reflexions, en aquest període ens hem trobat amb dos factors dels quals caldrà reflexionar de cara als processos que vindran en el futur, el primer que ja ve des de lluny és la proliferació amb major o menor incidència de "sindicats" corporatius, que intenten confrontar electoralment amb nosaltres des del sentit de potenciar el materialisme de determinats cossos o la rivalitat d'uns altres, sense interessar-los la defensa dels drets col·lectius del conjunt de treballadors i treballadores, contra això nosaltres hem de confrontar a través de més treball, més drets col·lectius i més solidaritat de classe.

D'altra banda l'aparició de sindicats, generalment impulsats des del poder polític i les institucions, de caràcter identitari, en els quals l'objectiu principal no és la lluita pels drets laborals, sinó uns objectius de caràcter nacionalista, en aquest cas hem de veure que recorregut tenen i sobretot en aquells llocs on han entrat amb força, fer veure als treballadors quals són les seves propostes estrictament de caràcter laboral, que pel que estem veient des del tancament del període de concentració no tenen cap

Aquest informe ve acompanyat per un annex molt més detallat dels nostres resultats electorals al tancament de l'últim període de concentració, però crec necessari també que coneguem la nostra situació al moment més pròxim, per això us poso aquest quadre dels nostres resultats a 28 de febrer, últims tancats.

FEDERACIO	DELEGATS	CCOO	%	UGT	%	USO	CGT	CSC	CSIF	TREB	ALTRES	DIF.UGT
CONSTRUCCIO I SERVEIS	4.598	1.782	38,76	1.972	42,89	201	153	22	18	48	402	-190
FSC	11.184	4.549	40,67	3.923	35,08	195	503	369	322	194	1.129	626
SERVEIS	11.207	4.814	42,96	4.197	37,45	221	265	118	76	294	1.222	617
EDUCACIÓ	5.305	1.574	29,67	1.659	31,27	1.341	132	196	23	28	352	-85
INDÚSTRIA	14.860	7.104	47,81	5.914	39,8	483	375	160	55	350	419	1.190
SANITAT	3.824	1.293	33,81	1.397	36,53	64	146	53	31	36	804	-104
TOTAL	50.978	21.116	41,42	19.062	37,39	2.505	1.574	918	525	950	4.328	2.054

Periodo 2017-2020

Les eleccions sindicals com a eina de la classe treballadora al costat de l'afiliació i l'acció sindical, constitueixen la peces bàsiques en la construcció d'un sindicalisme de classe i representatiu.

Fruit d'aquesta idea bàsica s'emmarca el treball desenvolupat aquests 4 anys, dins del mandat congressual que ara finalitzem.

Treball que s'ha caracteritzats per tres períodes molt clarament definits.

El període barri 2017, el de concentració 2018-2019 i finalment el 2020 any del COVID19. Any 2017 període de relativa tranquil·litat i temps de preparació de cara al següent període.

Anys 2018-2019 període d'una forta confrontació electoral respecte a UGT i els nous actors sorgits en aquest període i que va suposar un repte per al sindicat, perquè és on s'avalués la veritable incidència de les apostes d'una altra mena de sindicalisme sorgit des dels àmbits polítics i econòmics.

Finalment la gran bomba es va suposar la incidència del COVID19, la qual cosa ens obligo a reinventar-nos des de tots els punts de vista i que significo un sobreesforç de tota l'organització.

Aquests quatre anys des de l'anterior congrés hem realitzat uns 2672 processos electorals en què s'han triat més de 11.317 delegats i delegades, que com a element dinàmic hem de revalidar any rere any, la qual cosa suposa una activitat de permanent dedicació al procés electoral.

Fruit d'aquesta ingent activitat, la distribució ha estat molt desigual entre els diferents períodes, mentre que l'any 2017 realitzem uns 516 processos, passem a realitzar 1724 en el període 2018/2019 i només 626 el 2020 any del *COVID un 63% menys que en el període de concentració anterior .

Això es tradueix en què s'han triat en el nostre àmbit 11.317 delegats i delegades, distribuint-se de la següent forma:

CCOO 4554,	CATAC 208,
UGT 3920,	USOC 200,
CGT 498,	CAND. TREBALLADORS 187,
INTERSINDICAL-CSC 352,	SINDICATS DE POLICIA 102,
CSIF 319,	SINDICAT DE PERIODISTES 44,
ALTRES 795	

A tenor dels resultats podem afirmar que tornem a guanyar les *EESS en l'àmbit de la federació, ampliant la diferència amb el nostre més directe competidor, aconseguint la diferència de +634 delegats/delegades.

Guanyem a Barcelona, LLEIDA i Girona i Perdem a Tarragona (només per 7 delegats)

Aquestes dades ens reafirmen com a sindicat de referència per als treballadors i treballadores de Catalunya. I tot això a pesar que l'any 2020 i a conseqüència del COVID, hem deixat de promoure en 344 empreses, que ens suposen una pèrdua de 407 representant.

A pesar que partíem d'unes condicions difícils caracteritzades per la crisi econòmica, per una campanya de desprestigi que sofria el sindicalisme confederal i de classe i per una pandèmia provocada pel COVID19, hem estat capaços de generar la suficient capacitat de treball, que ens ha permès guanyar les eleccions sindicals.

A nivell estatal la federació gana les eleccions en el seu conjunt amb una diferència sobre UGT de +640 delegats/dones, aquesta dada és significativa si el comparem amb els +635 que aporta Catalunya, caracteritzant-nos com un territori essencial de cara a consolidar els objectius a nivell estatal.

Per Territoris:

Guanyem en: Castella-la Manxa, Catalunya, Euskadi, Galícia, Canàries, Madrid i Navarra.

Perdem en: *Andalucia, *Aragon, Astúries, Cantàbria, Castella-Lleó, Extremadura, Els *Illes, Murcia, *Pais València, Rioja, Ceuta i Melilla.

Per Sectors:

Guanyem en: *Adm. *Autonomica, *Adm. Justícia, *Adm Estat, *Aereo, *Intervencion social, Mar, *Mitjan-*Esports, Paper-*Graficas, Postal i Telecomunicacions.

Perdem en: *Adm. Local, Carretera, *Aigues, Ferroviari i l'ONCE

La CONFEDERACIÒ en el seu conjunt presenta uns excel·lents resultats incrementant el diferencial amb UGT, arribant als +10.471 delegats.

Per Territoris:

Guanyem en: Andalusia, Astúries, Castella-Lleó, Castella-la Manxa, Catalunya, Euskadi, Galícia, Canàries, Madrid, Múrcia i País València.

Perdem en: Aragó, Cantàbria, Extremadura, Els *Illes, Rioja, Ceuta, Melilla i Navarra.
A nivell confederal, guanyem en totes les Federacions.

En relació a la *CONC,

Guanyem en les federacions de, Indústria, *Serveis (*comfia) i la *FSC
Perdem en, *Sanitat, *Educació i *Serveis (construcció-Activitats diverses)

En els territoris,

Guanyem en, Tarragona, *Alt *Penedes, Anoia, Bages, Baix Llobregat, *Barcelones, Garraf, Maresme, Osona, Valls Occidental i Valls Oriental.

Perdem en, Lleida, Girona, *Moianes i *Bergueda.

AFILIACIÓ.

El creixement i la consolidació de l'afiliació ha de ser un dels objectius principals de tota l'organització i s'ha d'incorporar a totes les activitats sindicals per assegurar el nostre futur com a primera organització sindical i social de Catalunya.

Si no donem un salt en el creixement afiliatiu, si no incorporem les campanyes d'afiliació a la nostra activitat quotidiana, si no canviem el focus del nostre treball cap a la política afiliativa, no canviarem aquesta realitat, amb les greus conseqüències que té pel desenvolupament de les nostres polítiques. Un sindicat sense afiliats/des no és sindicat, un sindicat amb pocs afiliats/des

és un sindicat petit, un sindicat en què no creix la seva afiliació és un sindicat estancat. Tenim projecte i proposta, treballem l'afiliació.

Afiliar, retenir i recuperar són les tres claus per a enfrontar el desafiament que tenim en

aquesta matèria. Hem d'afiliar més del que fem, hem de garantir la permanència dels afiliats evitant l'alt índex de baixes en la mesura del possible i hem de millorar els mecanismes de recuperació de baixes

Als problemes ja habituals en els que ens hem vist immersos en els darrers anys com a resultat de la crisi financera del 2008, en aquest mandat se'ns ha sumat una crisi política, social, i recentment, sanitària.

En l'informe es presenta una radiografia del perfil d'afiliació que engloba la FSC a Catalunya. No només analitzem la dinàmica del creixement de l'afiliació sinó que dibuixem el perfil de persona que s'afilia a CCOO.

Els barems que hem utilitzat per analitzar la dinàmica de l'afiliació i l'univers que engloba són les altes i les baixes, els motius de baixa, els canals d'afiliació, i els trams d'edat i gènere.



Per mostrar aquestes dades les hem desglossat en sectors i territoris per detectar quins sectors i quines localitats han patit una baixada en el volum d'afiliació i quins han vist una millora substancial en el seu gruix afiliatiu.

L'informe es tanca amb una anàlisi dels resultats obtinguts emmarcats en el context social del moment i de com ha evolucionat la dinàmica en funció de les respostes que ha donat el sindicat.

EVOLUCIÓ DE L'AFILIACIÓ FSC 2017-2020

L'afiliació actual de la FSC és de 33.687. Això representa un 11,4% d'increment en relació amb el 1T 2017, inici de mandat, quan l'afiliació total era de 30.229 persones.

En termes absoluts, l'afiliació de la FSC ha mantingut una dinàmica positiva durant els quatre anys de legislatura, sent, de les 3 federacions grans de la CONC, la que més ha crescut (veure taula 1).

La mitja de creixement de la FSC ha estat sempre per sobre de la mitja de la CONC. Si comparem la nostra evolució amb la de les altres dues Federacions més grans, es constata la inèrcia positiva tant en el còmput global del mandat com en cada un dels exercicis .

Federacions	2017			2018			2019			2020		
	afiliació	inc.	% inc.	afiliació	inc.	% inc.	afiliació	inc.	% inc.	afiliació	inc.	% inc.
CONSTRUCCIÓ I SERVEIS	14.188	4.493	46,3	14.243	55	0,39	14.403	160	1,12	14.254	-149	-1,03
FSC	30.942	934	3,11	31.463	521	1,68	33.180	1.717	5,46	33.687	507	1,53
SERVEIS	37.151	307	0,83	37.767	616	1,66	38.811	1.044	2,76	38.996	185	0,48
EDUCACIÓ	9.406	106	1,14	9.525	119	1,27	9.795	270	2,83	9.896	101	1,03
INDÚSTRIA	41.065	-398	-0,96	40.913	-152	-0,37	41.583	670	1,64	41.210	-373	-0,9
SANITAT	8.099	298	3,82	8.592	493	6,09	8.819	227	2,64	9.387	568	6,44
ACCIÓ JOVE	166	1	0,61	186	20	12,1	182	-4	-2,15	202	20	11
Total	141.017	939	0,67	142.689	1.672	1,19	146.773	4.084	2,86	147.632	859	0,59

L'increment en afiliació ha mantingut sempre un signe positiu, a l'alça, i per sobre de la mitja en l'exercici corresponent. Volem remarcar especialment els números de l'any 2019, realment bons, i els números més discrets dels anys 2018 i 2020, ambdós marcats per les ja mencionades crisis política i sanitària.

Per tant, tots i que els resultats han anat pujant i baixant, en números totals hem crescut anualment en el número de persones afiliades.

El percentatge de delegats i delegades afiliades a CCOO continua sent una assignatura pendent, present entre les diferents estructures de la FSC i que influeix en la nostra activitat sindical.

Hem tancat l'exercici 2020 amb el 58,73% dels delegats i delegades afiliades. Al llarg del mandat hem aconseguit superar el llindar del 50%, una xifra que costava superar i ja tenim tots els sectors (excepte dos) que tenint més delegats i delegades afiliades que les que no.

Des de l'inici de mandat, la FSC ha apostat per la representació paritària en les estructures de la FSC i per millorar la presència de les dones en tots els àmbits del sindicat. I en l'àmbit de l'afiliació no podia ser menys.

El número de dones ha anat augmentant en els darrers anys. Mentre que a l'inici del 2017 hi havia 11.350 dones afiliades (36,7%), a finals del 2020 ja són 12.768 (37,88%). En números absoluts, les dones afiliades al sindicat va en augment, i la seva representació percentual també creix

	2017	2018	2019	2020
- Afiliació	11.350	11.593 (+243)	12.469 (+876)	12.768 (+299)
- % representació	36,7%	36,9% (+0,20%)	37,58% (+0,68%)	37,88% (+0,30%)

Tot i que les dades demostren que la dinàmica és positiva, si comparem l'evolució total d'afiliació amb el número de dones afiliades veurem que creixen a una velocitat i volum diferents.

Mentre el creixement total de l'afiliació sempre ha crescut més d'1 punt (en el 2017 van ser 3 punts i al 2019 més de 5 punts), en el cas de les dones mai s'ha superat aquesta marca d'1 punt en el creixement percentual.

Cal assenyalar, però, que la paritat existeix quan la representació es mou en una forquilla del 40-60%. A la FSC, les dones representen el 37,88%. Arribar al 40% no hauria de ser l'objectiu final però sí un primer pas per arribar a millors resultats.

L'edat de les persones afiliades són un altre indicador clau per fer una fotografia de la persona que està vinculada a CCOO. En relació amb l'edat, ens ajuda entendre a quin sector de la població arribem i quin perfil tindrà l'afiliació en el futur.

A la FSC, de les 33.687 persones afiliades, el 47,73% tenen més de 50 anys. Per contra, només un 5,30% és jove. És a dir, menor de 31 anys. Les franges d'edat més presents són de 41-50 i de 51 a 60 anys.

El número d'altres i baixes d'afiliació són el termòmetre de l'activitat sindical. Tot i que cada any es tanca l'exercici amb més altres d'afiliació que de baixes, la diferència s'escurça, igualant-se cada vegada més els números.

CONCLUSIONS

Un cop analitzats els resultats obtinguts durant els últims quatre exercicis s'ha arribat a les conclusions següents:

L'afiliació ha crescut a un ritme constant amb uns números globals molt bons. Tot hi les diferents realitats socials, polítiques, econòmiques i sanitàries a les que s'està fent front en el últims anys, el número de persones afiliades a la FSC va en augment.

Cal tenir present però, que aquest creixement sostingut es déu al gran volum d'altres que es realitzen, que tampoc havia parat de créixer fins l'últim any. El 2020 ha estat complicat i no s'ha de menysprear el nombre d'altres encara que sigui el més baix dels últims anys. On cal parar atenció és en el número de baixes que creix en un percentatge més baix però que augmenta cada any a un ritme constant i a l'alça.

Els motius de baixa són rellevants, especialment l'alta taxa d'impagaments de quotes i de les quotes per nòmina.

D'altra banda, els resultats obtinguts en relació amb els delegats i delegades afiliades són positius i sembla, a primera instància, que porten una tendència positiva.

També podem ressaltar l'augment en el número de dones afiliades. Tot i que creix a un ritme lent comparat amb el creixement de l'afiliació, és un augment constant i positiu.

Per acabar, cal fer un plantejament en la mitja d'edat dels afiliats i afiliades a CCOO, on la mitja d'edat està molt per sobre dels 50 anys. En aquest canvi no s'ha apreciat cap evolució positiva en el rejuveniment de la massa afiliativa.

També hem de fer referència als canvis que hi ha hagut en el nostre sistema de quotes, en 2019 la Confederació va aprovar un sistema de quotes de caràcter progressiu, vinculat als ingressos, acompanyat d'unes quotes especials per a situacions de necessitat, un sistema que segurament haurà de ser reformat en el futur incidint encara més en aquesta progressivitat, és necessari que es realitzi a nivell confederal, una radiografia de l'evolució de la nostra quota i en què trams i en què situacions es troba la nostra afiliació en aquest tema.

En quant a les estructures, tot i que la mitja d'afiliació de la FSC és positiva, hi ha diferència entre els sectors. Per exemple, la situació és dispar entre les administracions públiques on la Local a millorat els seus números en contraposició amb la de l'Estat i la Generalitat.

D'altra banda, remarcar que hi ha sectors amb una tendència negativa al llarg del mandat que, encara que són dinàmiques lentes, són constants. Parlem dels sectors de Gràfiques, el Mar o Telecomunicacions.

Els resultats obtinguts en els territoris són una projecció de les dades obtingudes pels sectors, i que es veuen representades en funció de la proporció de persones afiliades en la Unió respecte a la totalitat de la FSC.

Barcelona, 15 de abril de 2021

informe bilanç fsc

