



Pla d'acció del Sindicat Intercomarcal de la Federació de Serveis a la Ciutadania del Vallès Oriental, Maresme i Osona



Serveis a la ciutadania

**Vallès Oriental - Maresme -
Osona**

El present pla d'acció ha de constituir el document orientador de la feina a desenvolupar per part de la comissió executiva del sindicat intercomarcal, que es plasmarà en diferents plans de treball, un cop constituïda.

Introducció.

El tercer Congrés del Sindicat intercomarcal del Vallès Oriental, Maresme i Osona de la FSC de CCOO de Catalunya es celebrà el 17 de març de 2021. El mandat que va néixer en aquell congrés no ha estat un mandat gens fàcil, tal i com recull l'informe de gestió. Tanmateix, a l'hora d'enfocar la pròxima etapa és convenient analitzar el context. No ens trobem en una situació ordinària en la federació del nostre territori, ja que qui s'ha responsabilitzat del balanç de gestió no és, com seria lògic, la secretària general sortint que fou escollida en aquell Congrés, la qual va presentar la seva dimissió el passat mes de juliol. Una anomalia originada per decisions internes els efectes de les quals ens cal superar, conscients de les necessitats i el compromís que tenim envers de les delegades, delegats, afiliats i afiliades de CCOO del nostre territori.

L'escenari general en què es porten a terme els nostres congressos queda reflectit en els documents de debat d'àmbit superior al nostre, especialment en el pla d'acció de la CONC i, per tant, no és necessari reproduir-ne els continguts en aquest informe. No obstant això, cal dir que davant de la realitat convulsa a la qual assistim a nivell mundial (genocidis, guerres, el repunt generalitzat de l'extrema dreta) hem de resistir i, sobretot, persistir des del nostre espai i temps per donar resposta i dignificar el nostre entorn com a forma més potent de defensa contra els efectes d'un sistema pervers, desigual, i que tendeix a l'individualisme, i d'unes conductes humanes que molt sovint ens costen d'entendre, però que responen a aquesta lògica. Aquest congrés i els altres que seguiran dins de CCOO, són una bona

oportunitat per intercanviar idees i dotar-nos de les bases teòriques que ens portin a la materialització del nostre projecte com a organització democràtica i solidària que vetlla pels interessos de la classe treballadora.

Així, el nostre sindicat intercomarcal ha de debatre, preferentment, els elements de síntesi i idees dels documents propis de gestió que configuren aquest Pla d'Acció, sense deixar de banda, però, en el nostre debat, el tractament dels documents congressuals d'àmbit superior (Unió Intercomarcal, FSC de Catalunya, i CONC). Aquests documents, si s'escau, també seran susceptibles de ser esmenats o tenir aportacions que podran ser traslladades a les conferències de nivell superior.

Fem forta la FSC de CCOO al Vallès Oriental, Maresme i Osona

1.- Les CCOO de Catalunya són la principal eina de què disposa la classe treballadora per la defensa dels seus interessos. Som la primera organització sindical i la que més capacitat de proposta de millores i de resposta té davant les injustícies.

2.- Tenim per davant una realitat canviant, amb la irrupció de grans sistemes de circulació de la informació, com les xarxes socials i la sobtada popularització en l'ús de sistemes com la intel·ligència artificial que estan cridades a transformar, i en alguns àmbits ho estan començant a fer, la manera

com entenem les relacions humanes i també el món del treball. Uns canvis que, lluny de relegar el sindicalisme de classe a un concepte anacrònic, ens han d'esperonar per seguir, si cal, amb més força en la defensa d'aquella part de la societat que de ben segur en resultarà apartada. Hem d'utilitzar els avenços tecnològics amb criteris d'humanitat entesa des dels valors de la solidaritat i la fraternitat contràriament al que suposa l'artificialitat i la segregació social. L'alineació dels magnats de les xarxes tecnològiques i de comunicació amb l'extrema dreta és el presagi d'un creixent control de la societat amb finalitats ideològiques, a través de l'ús d'aquests mitjans, i generen un futur incert i preocupant.

3.- Centrant-nos en el nostre àmbit, hem de dir que fa temps que ens marquem com a propòsit la socialització i l'intercanvi d'informació entre els delegats i delegades de CCOO i entre les seccions sindicals. Som conscients que per diverses circumstàncies no s'ha aconseguit del tot. En aquest mandat es considera imprescindible implantar models de treball i col·laboració en xarxa dels efectius de CCOO en les empreses d'acord amb l'ús de les eines comunicatives, i si cal trobades presencials i la programació de jornades de formació periòdiques, contribuint, així, a l'aprenentatge mutu i a l'enriquiment de la intel·ligència col·lectiva.

4.- Hem d'aconseguir, a través d'aquest intercanvi i socialització de coneixement i d'experiències, la vinculació dels nostres i les nostres delegades i afiliades a un espai col·lectiu que permeti la detecció de nous valors que assegurin el relleu generacional dins de l'organització. En aquest sentit, es crearan espais de participació de delegades i delegats de CCOO intentant agrupar afinitats, no només de pertinença sectorial sinó també de perfils professionals concrets

amb problemàtiques comunes com pot ser el cas, per exemple, de les treballadores les escoles bressol municipals, que és un sector que estem detectant com a problemàtic, per l'amenaça constant de l'externalització i el deteriorament de les seves condicions de treball. Això, sense oblidar la resta de serveis a les persones, i singularment els serveis socials, que tenim l'obligació de protegir com a servei públic especialment sensible i exposat a les conseqüències de la falta de recursos per assistir als sectors més vulnerables de la nostra societat.

5.-La potenciació de la formació general dels delegats i delegades dels nostres centres de treball és indispensable per la seva acció quotidiana i és un àmbit, el formatiu, que ens permet discriminar positivament aquells i aquelles que demostrin el seu compromís amb CCOO a través de l'afiliació. Efectivament, la formació és un element clau per assegurar l'autonomia de funcionament dels nostres delegats i delegades i minvar de manera progressiva la seva dependència de l'estructura sindical pel que fa a assessorament, alliberant de forma parcial els nostres recursos i reorientant-los proactivament a l'acompliment dels objectius generals que ens proposem.

6.- És clau per nosaltres potenciar la creació de seccions sindicals, assegurant-la en el cas d'empreses amb un cert nivell d'afiliació, encara que no arribin als 250 treballadors i que, per tant, no puguin tenir assegurada la figura del delegat o delegada LOLS. És imprescindible introduir en la negociació col·lectiva el reconeixement de drets sindicals a les seccions sindicals, la dotació de recursos, i la constitució de bosses d'hores anuals sota gestió de la mateixa secció sindical, amb autonomia organitzativa per atendre les moltes necessitats, especialment de la nostra afiliació a l'empresa.

7.- La dedicació, la discriminació positiva i la prestació de serveis de qualitat a un afiliat/ada respecte d'un altre és el que en aquests moments, més enllà del que anomenaríem "afiliació ideològica" pot impulsar l'ampliació de la nostra base organitzativa que, hem de recordar, reposa fonamentalment en les nostres seccions sindicals. Volem fer possible el contacte mutu perquè puguin intercanviar les diferents problemàtiques que els afecten i es fixin com a objectiu augmentar i consolidar l'afiliació, i tendir a superar l'afiliació passiva, únicament receptora de serveis, per avançar cap a una afiliació més participativa i compromesa.

8.- Ens proposem millorar la comunicació entre el SAL (Sector d'Administració Local) i el territori, però també amb la resta de sectors de la federació, introduint les figures de coordinació necessàries, per a una prestació efectiva dels nostres serveis i la circulació ràpida de la informació destinada als nostres delegats i delegades.

9.- En la nostra Federació s'experimenta una gran complexitat: una organització federal que agrupa sector públic i privat confrontant realitats tan diferents com la policia local, l'escola bressol, el servei d'atenció domiciliària, els tallers d'indústries gràfiques, el transport de viatgers i de mercaderies, els gimnasos o les televisions i ràdios municipals, per posar uns exemples. Aquesta diversitat de realitats és difícil de gestionar, i cal que l'organització en el seu conjunt en sigui conscient. A més a més d'aquesta realitat, especialment en el sector públic, ens hem d'enfrontar a la competència de sindicats corporatius, especialment en sectors com la policia local en els ajuntaments.

10.- Un altre factor a tenir en compte a l'administració local és que, a diferència de la resta d'administracions, no existeixen convenis d'àmbit supramunicipal, comarcals, provincials, autonòmic ni estatal. Conèixer aquesta realitat ha d'ajudar l'organització, no només la FSC, a entendre que fer front a la negociació col·lectiva suposa un gran esforç per nosaltres. En cadascun dels ajuntaments on tenim representació, a cada consorci, patronat, institut o empresa municipal, cal constituir una Mesa General de Negociació. Hem de negociar tots els pactes, acords i convenis (i, posteriorment, fer el seu seguiment). A més, amb una dificultat afegida: hi ha dos tipus de personal amb normativa diferent, el laboral i el funcional amb legislació diferenciada. Això ens porta a reivindicar com indispensable esmerçar recursos en un servei d'assistència jurídica en l'àmbit de l'administració com s'emfasitza a altres punts d'aquest pla d'acció. L'existència d'un acord marc per reduir l'univers de negociacions no ha tingut l'eficàcia necessària per la falta d'implicació de l'estament polític. Convé, insistim, que quan analitzem els recursos que necessita la nostra federació es faci una anàlisi acurada i no pas teòrica o aplicant estàndards que no recullen aquesta singularitat.

11.- Necessitem fer un inventari de recursos, tant econòmics com de crèdit horari disponible per part dels nostres delegats i delegades i de les diferents seccions sindicals amb l'objectiu de gestionar adequadament l'assistència al territori, ja que sense un coneixement exhaustiu de les nostres possibilitats reals d'intervenció no podem planificar ni optimitzar les actuacions. Pensem que de recursos n'hi ha, especialment en forma de dedicació sindical, ja que es perden moltes hores i hem de fer el possible, a través del contacte permanent amb les seccions sindicals, els comitès d'empresa i juntes de personal, per motivar

el nostre actiu i perquè s'impliqui en el treball col·lectiu més enllà del seu centre de treball. Per això, hem d'atendre a les necessitats logístiques i organitzatives de les seccions sindicals del nostre àmbit i generar un clima de confiança i col·laboració que asseguri la continuïtat de la FSC VORMAROS més enllà dels que avui estem aquí. Aquest és l'objectiu més important que ens marquem en aquest mandat que iniciem en un marc de transició a la formació d'un equip sòlid i ordenat de treball. Qualsevol col·laboració, per petita que sigui, malgrat que aquesta impliqui una major complexitat en la seva gestió, ha de ser recollida i canalitzada adequadament.

12.- Si reeixim en aquest propòsit, això ens permetrà tenir més presència en els locals de Mataró, Vic i Granollers. Hem de maldar perquè aquests locals disposin dels recursos adequats pel treball sindical i perquè s'omplin d'activitat i esdevinguin referència en cada comarca. Ara per ara es dona una centralitat excessiva a Granollers, bàsicament per raons d'equidistància geogràfica i de replegament, en el nostre cas, dels minvats efectius dels quals disposem després de la baixa, a finals de mandat, de la meitat de l'equip que ha estat treballant en la nostra federació territorial aquests quatre darrers anys.

13.- Comptem amb la col·laboració de la FSC Catalunya i de la Unió Intercomarcal per millorar els recursos de cara a un futur immediat perquè és ara que hem d'actuar per afrontar la pròxima etapa de concentració d'eleccions amb garanties. Disposem, al marge de la Comissió Executiva abans referenciada, d'un equip de treball compost per companys i companyes que s'ofereixen a les tasques pròpies de la federació en el territori en major o menor grau en funció de la seva disponibilitat. Reforçarem en aquest mandat el suport jurídic al nostre equip de treball, dotant-lo de

les eines d'immediatesa que permetin la resolució positiva de les seves actuacions sense haver de recórrer als serveis jurídics centralitzats a Barcelona. Però mentre disposem d'assessorament pel nostre equip de treball, l'assistència jurídica de proximitat a l'afiliació en l'àmbit de l'administració pública, continua sent una assignatura pendent per la CONC i ens hipoteca el creixement en aquest àmbit. Disposar d'assessorament jurídic especialitzat en administració adreçat a l'afiliació és indispensable, insistim, per la consolidació de la nostra federació en el territori. Treballarem per aconseguir-ho conjuntament amb els sindicats intercomarcals de sanitat i d'educació, els quals s'han manifestat recíprocament.

14.- En tot aquest plantejament hi juga un paper fonamental la comunicació. Ens hem de dotar d'un pla de comunicació interna i externa que impulsi i faci possible l'assoliment dels objectius detallats en els punts anteriors.

Eleccions sindicals

15.- Les eleccions sindicals, a més de donar-nos legitimitat social i institucional, són la millor eina per fer arribar les nostres propostes a les meses de negociació. Per això cal que hi emprem el màxim esforç.

16.- Tota l'organització s'implicarà en el pla d'EESS, incrementant i avançant les visites a les empreses, assegurant la presència i cobertura de tots els processos electorals i potenciant la inclusió en les nostres candidatures de dones, joves i persones migrants. En el sector de l'administració estem experimentant, -amb una gran satisfacció, cal dir-ho-, cada vegada més implicació de les dones en les funcions representatives, però no només a l'administració, sinó en tota la nostra

organització. Això significa una transformació cultural del sindicat i l'empoderament llargament esperat de les dones dins de CCOO. Aquest fet ens ha d'enorgullir i encoratjar per afrontar el repte d'un relleu generacional i inclusiu.

17.-Els resultats de les eleccions, efectivament, reflecteixen la feina feta prèviament a les empreses i el treball conjunt amb les nostres delegades i delegats i les seccions sindicals. És ben cert que això depèn, lògicament, dels recursos disponibles i de la bona organització i planificació de les funcions assignades. El reforç de l'equip de treball és clau per aconseguir-ho i això ens porta al punt anterior de la necessitat de consolidació d'un equip quantitativament suficient i, sobretot, qualificat per atendre les necessitats de la nostra representació i de la nostra afiliació.

18.- Hem retrocedit en el territori respecte a la UGT i per tant recuperar la referencialitat és important, però la nostra feina no s'ha de reduir a una lògica competitiva sinó que s'ha de vincular al propòsit de construcció del sindicalisme de classe que defensem.

La progressió en els bons resultats genera confiança i fiabilitat i des de l'organització s'ha de tenir especial cura dels sindicalistes que ho fan possible, prestant atenció a les seves circumstàncies personals i a la seva motivació per col·laborar amb les CCOO. Disposar d'uns equips ben dotats, ben formats i sobretot, motivats és el que finalment s'acaba reflectint en el còmput dinàmic, si bé ens enganyarem si atribuïm únicament a la federació territorial els èxits o els fracassos en els resultats. Tant o més important que la feina als territoris és la feina ben feta i la coherència de tota l'estructura, des de la secretaria general de la CONC fins a la secció sindical més petita. No podem avaluar els motius d'uns hipotètics mals

resultats mirant únicament cap avall. Una anàlisi seriosa ens ha de portar a una supervisió integral de les accions de tota l'organització i de la coherència en les seves decisions.

Afiliació

19.-L'afiliació és la nostra raó de ser, sense afiliació no hi ha organització. És per això que hem de maximitzar esforços per fidelitzar-la i ampliar-la.

20.-Cal que el nostre suport i assessorament mantinguin la qualitat que ens ha distingit respecte a altres forces sindicals. És generant seguretat i confiança en el nostre assessorament que l'afiliat trobarà un argument suficient per mantenir la seva adhesió a l'organització.

21.-L'afiliació, però, no ha de tenir un caràcter passiu, de recepció de serveis com passa en determinats espais de caràcter exclusivament gestor. Busquem una afiliació participativa, activa, i això vol dir un vincle permanent entre l'afiliat o afiliada i la seva secció sindical, si n'hi ha, i si no, amb els delegats i delegades de CCOO en els òrgans de representació.

22.-Augmentar el nivell d'afiliació dels delegats i delegades és molt important perquè projecta una imatge de compromís a les plantilles, facilita la seva feina ordinària i els dota de coneixements teòrics i pràctics per la feina representativa. Per això, juntament amb la qualitat en el nostre assessorament i la formació, cal discriminar positivament els delegats afiliats assistint-los presencialment en el seu centre de treball quan afronten feines de gran complexitat com negociacions de convenis, valoració de llocs de treball, reorganització de plantilles, etc.

23.- Potenciar l'acollida de noves delegades i delegats a les jornades mancomunades també és molt positiu per crear vincles d'identificació d'aquests delegats i delegades amb CCOO, la seva història i el seu important paper com a actor imprescindible en el sistema democràtic, així com les eines d'intervenció que suposen per la defensa dels drets de les persones treballadores. Actuacions com aquesta, sens dubte, contribueixen a l'augment afiliatiu.

24.- Però tan important com créixer és fidelitzar l'afiliació. En aquest sentit, hem de seguir amb la recuperació d'impagats intentant conèixer els motius i persuadir l'afiliat partint dels beneficis derivats de la seva continuïtat o bé corregir aquelles situacions que tinguin com a causa motius aliens a la voluntat de l'afiliat o afiliada.

25.-Per acabar aquest apartat, pensem que assegurar unes bones pràctiques sindicals dels nostres delegats i delegades i seccions sindicals, establint referències positives del sindicat entre els treballadors i treballadores que representen, i detectar i corregir aquelles actituds que s'allunyen d'aquesta finalitat, ens ajudarà, segur, a la millora de les xifres afiliatives.

Negociació col·lectiva

26.- La negociació col·lectiva com eina per avançar en la millora de les condicions de treball i salarials és fonamental en un escenari de certa recuperació respecte a l'etapa anterior, gràcies a canvis normatius, com la reforma laboral de l'any 2022 i el procés d'estabilització regulat en la Llei 20/2021, de 28 de desembre de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública en el cas dels interins, així com la signatura d'acords com l'Acord Marc per una administració del segle XXI, en el cas de les administracions públiques. Hem de

seguir progressant en els drets de la classe treballadora, com pot suposar la implantació d'una jornada de treball més reduïda i consolidar les plantilles de l'administració, tot adaptant-les a processos de modernització, eliminant les taxes de reposició i assegurant el relleu generacional gràcies a l'aplicació de la jubilació parcial en el cas dels funcionaris, i la recuperació de la pèrdua de poder adquisitiu dels salaris.

27.- Aquests són alguns dels drets que hem d'anar guanyant, però en són molts més. Per això ens cal un sindicat, com es diu en els nostres congressos, a l'ofensiva, no pas a la defensiva. CCOO no ha de situar-se únicament en la defensa legal dels treballadors i treballadores contra els incompliments de la part empresarial. És necessari que avancem en la pressió per aconseguir canviar les regles del joc a favor nostre. Hem de guanyar aquest equilibri de forces per fer possible el progrés normatiu en el reconeixement d'unes millors condicions de vida de la classe treballadora.

28.-Hem de poder garantir la negociació col·lectiva i la participació sindical en totes les empreses on hi siguem presents. En les administracions locals, a més, i en la mesura de les nostres possibilitats, intervenir també en les meses de negociació com a sindicat més representatiu on, sense ser en la representació unitària, tinguem afiliació interessada en la nostra participació per preparar, així, les pròximes eleccions sindicals.

29.-Per l'acció negociadora és transcendental disposar de tota la informació possible, novetats legals, situació de cada empresa del nostre territori, informació dels nostres delegats/es, revisió dels sistemes de circulació de la informació. Tenir coneixement en cada cas, no només de la situació electoral, sinó també de l'estat de cada conveni de cada empresa, les

modificacions de les plantilles... ens cal treballar amb perspectiva i avançar-nos als possibles escenaris.

Assessorament

30.-L'assessorament és un pilar fonamental per l'acció sindical de les nostres delegades i delegats, a més d'un servei bàsic als nostres afiliats i afiliades. El seu nivell de qualitat, com s'ha dit anteriorment, reverteix directament en la valoració de la utilitat del sindicat i la fidelització de l'afiliació.

31.- És molt urgent assegurar l'assessorament presencial especialitzat en administració pública en els nostres locals i incorporar sistemes telemàtics que facilitin aquest assessorament i evitin el desplaçament innecessari de l'afiliat i afiliada, especialment quan la seva residència estigui geogràficament allunyada dels nostres locals.

Més drets i més democràcia

32.- Com a sindicat feminista, plural i divers, CCOO hem de seguir impulsant la igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat en tots els àmbits. Així mateix, el sindicat som un reflex de la diversitat existent a la societat pel que fa a gènere, orientació sexual o origen, i hem de vetllar i seguir avançant per garantir els drets de tothom tant a dins com a fora de la feina

33.- Hem de lluitar des d'una posició clara de rebuig a tota forma de violència, mercantilització i explotació sexual i reproductiva, així com contra les seves causes i manifestacions. Exigim els instruments i les polítiques necessàries encaminades a la seva desaparició o erradicació.

34.- Les administracions han de tenir un paper central per garantir els serveis quan aquests afecten de manera sensible al conjunt de la societat. Així, cal una intervenció integral pel que fa a les cures, faci una anàlisi de les deficiències i mancances d'aquests serveis i dignifiqui les condicions de treball de les treballadores i treballadors d'aquests sectors així com promoure una corresponsabilitat equitativa en aquesta matèria.

35.- La igualtat és condició indispensable per assolir el progrés. Com a condició de sindicat feminista, divers i plural que som, ha d'estar present en tota la nostra acció sindical. Per aquest motiu, impulsarem les polítiques d'igualtat real i efectiva en la negociació col·lectiva i en l'acció sindical, estenent els plans d'igualtat en el màxim d'empreses del nostre àmbit.

36.-Les polítiques i plans d'igualtat a les empreses, així com els protocols d'assetjament tant laborals com sexuals, com per exemple un pla per prevenir i tractar l'assetjament LGBTIfòbic, són imprescindibles. S'ha treballat a bastament en aquestes matèries les quals han rebut un gran impuls gràcies al treball de la Secretaria de la Dona i LGTBI+ i als canvis legislatius impulsats per la lluita feminista que han obligat les empreses a establir una regulació interna. Hem de seguir i no fer ni un pas enrere, perquè som la garantia de defensa d'aquelles persones que són discriminades en el seu entorn laboral

37.- Un altre factor important a reivindicar és el de la diversitat d'origen. Som un territori amb un alt percentatge de població migrant i d'origen estranger, i és ja una base molt important d'afiliació i de delegats i delegades al nostre sindicat. És per això que cal potenciar-ne el protagonisme en el si de l'organització, i també a través de la inclusió a les llistes de les eleccions a les empreses, ja

que és a vegades l'únic dret de participació i transformació real del seu entorn, al no tenir els mateixos drets de ciutadania que la resta de la població. Tot això, a més a més, tenint en compte que solen ocupar les feines més precàries. Per tant, com a sindicat compromès amb la classe treballadora en el seu conjunt, internacionalista i democràtic, no només tenim el deure de reflectir i donar veu a aquesta realitat diversa, sinó que l'hem de potenciar. I això ha de començar des del primer àmbit de contacte del delegat i delegada amb el sindicat, el federatiu i territorial.

38-. Hem de persistir en la lluita per la reducció de la jornada laboral. Els treballadors i treballadores tenim no només dret al treball, sinó el dret a viure més enllà de la feina. Cal que aprofitem la negociació col·lectiva per guanyar més temps per als amics, per a la família, per als projectes personals; en definitiva, més temps per viure.

39.- Volem unes plantilles consolidades perquè l'estabilitat laboral és el que ens permet construir un projecte de vida amb seguretat. És necessari acabar d'una vegada per totes amb l'abús de la interinitat en les administracions públiques i amb la temporalitat en general en tots els nostres sectors, ordenar les funcions professionals i establir salaris justos i suficients per fer possible la materialització d'aquests projectes personals.

40-. Patim greus incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals, que es tradueixen en accidents de treball, malalties professionals i altres problemes de salut, perquè les empreses i les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social continuen exercint una funció bàsicament fiscalitzadora i no pas preventiva sobre la salut dels treballadors i treballadores. Ens cal organitzar les persones delegades de

prevenció, per assegurar una bona coordinació i resposta davant d'aquesta realitat, però també donar eines perquè els treballadors i treballadores siguin conscients de la necessitat de protegir-se en la seva feina. Hem de participar amb efectivitat en les valoracions de riscos laborals i assegurar-ne el compliment.

41-. L'actual model de capitalisme neoliberal en què vivim ja fa temps que dona clars signes d'insostenibilitat econòmica, social, política i mediambiental. Però també dona signes de voluntat de reduir els espais democràtics reals.

42-. Des de CCOO defensem la gestió directa dels serveis públics com a garantia d'universalitat, equitat i qualitat. Les privatitzacions han demostrat en general efectes negatius, amb pitjors condicions laborals, serveis de menor qualitat i pèrdua de control directe de les administracions del servei que presten. A més, les empreses subcontractades busquen un benefici privat amb diners públics; un benefici que sovint es genera sobre el deteriorament del sistema de salut laboral i de retribucions. Ara més que mai hem de defensar la gestió pública directa dels serveis que han estat privatitzats amb personal propi de les administracions.

43-. A igual treball, igual salari. Reivindiquem l'equiparació per al personal dels serveis públics externalitzats, delegats o concertats: tenen dret a les mateixes condicions laborals del personal dels serveis públics de gestió directa, especialment l'estabilitat en l'ocupació i l'homologació salarial.

44-. Per tal que els serveis públics siguin de qualitat i pròxims a la ciutadania cal tenir en consideració tot el personal públic. Aquest personal és el que trasllada a la realitat de cada família les polítiques públiques, i el que implementa els drets socials. Cal implicar

aquest personal en la planificació i avaluació, i per tal que pugui fer-ho cal ampliar les plantilles, millorar les ràtios, fer plans de formació reals i adequar les categories professionals a la formació requerida per a molts llocs de treball encara mal classificats.

45.- Cal defensar una planificació estratègica negociada amb els agents socials per tal de cobrir de manera efectiva totes les jubilacions, augmentar plantilles, potenciar la jubilació parcial anticipada com a eina per avançar el relleu generacional i que les ofertes d'ocupació pública es convoquin amb les necessitats reals, suprimint, com hem dit, l'actual taxa de reposició. I ho hem de fer a cada administració i en tots els seus nivells.

46.- Volem un nou model de drets socials de ciutadania de caràcter universal que garanteixi la igualtat i la no-discriminació en l'exercici dels drets, l'equitat en l'accés i la justícia en el tracte, tenint en compte l'interès i el benestar integral de les persones i la cobertura de les seves necessitats al llarg de la vida. Hem de fer prevaldre la raó col·lectiva. Hem de ser capaços d'assegurar un benestar bàsic durant totes les etapes de la vida. Hem de construir més estat, més administració, més serveis i més benestar.

47.- Exigim garantir i millorar les condicions de treball de les persones treballadores de tots els serveis públics, reforçar les plantilles i assegurar l'estabilitat laboral. Millorar les condicions laborals ajuda a retenir professionals i pot incentivar el retorn dels qui han marxat per buscar oportunitats en altres llocs.

48.- El sindicat intercomarcal és la representació de la federació en el territori i com a tal participa activament i directament en la direcció i la coordinació de la federació. Volem continuar participant de forma activa, ajudant en la construcció de discurs i fent les

aportacions en igualtat, en negociació col·lectiva, en organització... en definitiva, en la defensa de la classe treballadora.

49.- Així mateix, l'objectiu és tenir una coordinació fluida amb els diferents sectors de la federació, impulsant la participació de persones afiliades i delegades del nostre territori a les estructures plenàries o òrgans de coordinació. També en totes aquelles activitats, xerrades i jornades que puguin ser d'interès i que enriqueixin el conjunt de l'afiliació, i en les mobilitzacions de suport als i les companyes de tots els sectors quan sigui necessari.

50.- En la mesura que el sindicat intercomarcal som qui tenim el contacte més directe amb l'afiliació i els i les delegades, en primer lloc hem de ser capaços de donar resposta en l'acció sindical, però també hem de saber traslladar el vessant i caràcter sociopolític del sindicat. Davant l'augment dels discursos d'extrema dreta que, des de la manipulació i sovint la mentida, aborda problemes complexos amb respostes simples, hem de ser capaços de confrontar amb una proposta en realitat poc nova, però més necessària que mai.



+ drets + democràcia
+ sindicat + respostes



Canovelles, Teatre Auditori Can Palots,
12 de febrer



Serveis a la ciutadania
Vallès Oriental - Maresme -
Osona