

# lo Sindicat



digital

butlletí mensual de CCOO de les Terres de Lleida

Núm. 166 - 3a etapa  
març de 2021



**LA FORÇA**       
**DELS TREBALLS**

LA FORÇA  
DEL TERRITORI

 **9è Congrés** Lleida,  
27 d'abril de 2021





DOCUMENTS  
CONGRESSUALS

---

# ÍNDEX

## **1. INTRODUCCIÓ** **5**

---

## **2. PLA D'ACCIÓ** **7**

---

- 2.1. Mobilització i acció sindical
  - 2.2. Afiliació i eleccions sindicals
    - 2.2.1. Cal situar l'afiliació al centre de la nostra activitat sindical
    - 2.2.2. Les eleccions sindicals s'han de preparar, sindicalment, cada dia
  - 2.3. Negociació col·lectiva
    - 2.3.1. La negociació del conveni és un moment d'organització col·lectiva
    - 2.3.2. Negociació col·lectiva a l'Administració
    - 2.3.3. La negociació col·lectiva, l'eina vàlida i legal per aconseguir el retorn dels drets arrabassats
  - 2.4. Formació sindical
  - 2.5. Salut laboral
  - 2.6. Polítiques socials
  - 2.7. Pensions
  - 2.8. Cooperació
  - 2.9. Igualtat i feminisme
    - 2.9.1. Igualtat de gènere
    - 2.9.2. Conciliació i gestió dels temps
    - 2.9.3. Violències masclistes
    - 2.9.4. Feminisme
  - 2.10. Gestió de la diversitat
  - 2.11. Comunicació
  - 2.12. Servei Lingüístic
- Apèndix

## **3. PLA D'ORGANITZACIÓ** **21**

---

- 3.1. Introducció
- 3.2. Àrees de treball
- 3.3. Òrgans de direcció
- 3.4. Comitè de Dones
- 3.5. Assessorament



## **LA FORÇA DELS TREBALLS**

## **LA FORÇA DEL TERRITORI**

**CCOO**  **9è Congrés** Lleida,  
27 d' abril de 2021





# PLA D'ACCIÓ

## del 9è Congrés de CCOO de les Terres de Lleida

### LA FORÇA DELS TREBALLS, LA FORÇA DEL TERRITORI

#### 1) 1. INTRODUCCIÓ

- 2) Aquest document estableix el conjunt de propostes polítiques i de treball per als propers quatre anys.
- 3) Els documents congressuals han de servir per fer un balanç del que s'ha fet des del congrés anterior, per dotar-nos de la política que cal seguir en els anys següents i, al mateix temps, per replantejar-nos les qüestions organitzatives a partir de la nostra realitat, perquè no podem conformar-nos amb el fet que les decisions del congrés es reflecteixin en els documents si a continuació no es compleixen, bé per falta de voluntat o de mitjans humans, orgànics, etc.
- 4) Cal remarcar dos trets importants: un d'intern, el treball sindical a través d'àrees de treball transversals, i un d'extern, les conseqüències de la COVID-19.
- 5) Algunes de les característiques més concretes per al període 2021-2025 són:
  - 6) • Àrees de treball transversals.
  - 7) • Compte unificat de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.
  - 8) • Voluntat de fer visible l'aposta per la feminització del sindicat i de la societat.
  - 9) • Declaració de la voluntat de ser un sindicat lliure de violències masclistes, cap a les quals cal tenir tolerància zero tant en el món laboral com en el conjunt de la societat.
- 10) • Incorporació progressiva del teletreball.
- 11) • Doble vinculació afiliativa dels pensionistes i jubilats a la Federació de Pensionistes i Jubilats i a la federació d'origen.
- 12) • Importància d'afavorir la participació del jovent.
- 13) Serà necessari, doncs, dins de CCOO de les Terres de Lleida, encaixar la nostra realitat organitzativa interna —àrees de treball— amb el nostre extern —sindical, sociopolític i de salut— i, per fer-ho, és necessari desenvolupar el Pla d'acció de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.





## 14) 2. PLA D'ACCIÓ

- 15) El Pla d'acció constitueix l'aposta estratègica en matèria d'acció sindical del proper mandat congressual i està condicionat per dos variables:
- 16) • D'una banda, per la necessària consideració al conjunt d'acords i propostes de futur que tant la Comissió Obrera Nacional de Catalunya com la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida hem assumit i adoptat en el marc de diversos processos de debat, participació i decisió.
- 17) • D'altra banda, per una construcció participada de diverses propostes que, en el marc de l'activitat sindical que ens és pròpia, han de configurar la nostra acció futura.
- 18) El pla s'estructura en diversos eixos estratègics que tenen caràcter transversal i propositiu, estan interrelacionats i han de regir i orientar, amb caràcter general, tota l'activitat sindical de CCOO de les Terres de Lleida en el proper mandat.
- 33) Les noves realitats socials, i sobretot ara, derivades de la COVID-19, fan necessari que el sindicat adapti els seus processos de defensa dels drets socials i laborals a les noves formes de comunicació. La gestió del conflicte, l'assemblea, la mobilització, la vaga..., en definitiva, els processos tradicionals de participació democràtica del conflicte són totalment vàlids i actuals. Ara bé, la immediatesa en la comunicació fa que el sindicat hagi de buscar noves fórmules, nous instruments per gestionar i desenvolupar el conflicte.
- 34) Així doncs, haurem de treballar per fer de les xarxes telemàtiques un altre espai d'acció sindical i de mobilització, a través d'accions que mobilitzin consciències i que alhora permetin enfortir la capacitat d'expressar el conflicte social i laboral. Caldrà millorar les nostres competències digitals, comunicar millor els conflictes i realitzar accions massives a les xarxes socials. Són els centres de treball el lloc on hem de centrar la nostra acció de mobilització, que haurà de ser compartida amb les accions mobilitzadores fetes a través de les xarxes socials.

Els eixos són:

- 19) 2.1. Mobilització i acció sindical
- 20) 2.2. Afiliació i eleccions sindicals
- 21) 2.3. Negociació col·lectiva
- 22) 2.4. Formació sindical
- 23) 2.5. Salut laboral
- 24) 2.6. Polítiques socials
- 25) 2.7. Pensions
- 26) 2.8. Cooperació
- 27) 2.9. Igualtat i feminisme
- 28) 2.10. Gestió de la diversitat
- 29) 2.11. Comunicació
- 30) 2.12. Servei Lingüístic
- 31) **2.1. MOBILITZACIÓ I ACCIÓ SINDICAL**
- 32) **Sense la mobilització dels treballadors i treballadores no hi ha canvi**
- 35) La Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida impulsarà i reforçarà la resposta mobilitzadora, conscients que la lluita social reverteix en l'èxit i, per tant, no podem prescindir-ne. Per això, una de les responsabilitats més importants dels nostres delegats i delegades és treballar contínuament en l'organització de les mobilitzacions com a instrument bàsic de lluita i pressió que ens permeti denunciar i reivindicar les nostres demandes, i que esdevé alhora un element de sensibilització i cohesió entre els treballadors i treballadores i la resta de la ciutadania.
- 36) Durant el proper mandat, a la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida ens proposem:



- 37) • Ampliar la base social que participa en les mobilitzacions que promovem, també dins de l'estructura sindical.
- 38) • Utilitzar de manera més eficient les xarxes socials i les aplicacions mòbils per informar, participar i convocar les mobilitzacions, i impulsar, així, la mobilització no presencial.
- 39) • Influir i, si cal, liderar efectivament la fixació dels objectius i el contingut de les plataformes reivindicatives i socials.
- 40) • Consolidar instruments vinculants de participació i consulta de l'afiliació i dels treballadors i treballadores a l'hora de promoure les mobilitzacions o participar-hi.
- 41) Cal mantenir l'estratègia de mobilitzacions juntament amb la societat civil i els moviments socials. La constitució de diferents plataformes socials en defensa de l'estat del benestar i dels serveis públics és una eina excel·lent per unir amplis col·lectius de la ciutadania i combatre les retallades de les polítiques públiques.
- 42) Com a sindicat de classe que som, CCOO hem de lluitar per mantenir la nostra identitat en la defensa dels drets i la millora de les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores. La societat ha d'identificar-nos i diferenciar-nos de la resta d'entitats i organitzacions en les accions unitàries.
- 43) L'acció sindical als centres de treball mitjançant les delegades i delegats i les seccions sindicals és la millor eina per fer arribar les propostes de CCOO per aconseguir la millora de les condicions laborals i socials del conjunt de les persones treballadores.
- 44) Per això, és imprescindible atendre acuradament, seguir i assessorar i formar sindicalment les persones que han estat escollides com a delegades de CCOO.
- 45) **2.2. AFILIACIÓ I ELECCIONS SINDICALS**
- 46) **2.2.1. Cal situar l'afiliació al centre de la nostra activitat sindical**
- 47) L'objectiu central d'aquest mandat ha de ser seguir situant l'afiliació al centre de la nostra activitat, tant des del punt de vista d'atendre i mantenir la que actualment tenim, com d'incrementar-la. Cal incidir en l'afiliació dels delegats i delegades que encara no ho estan, de les persones de procedència forana i mantenir l'afiliació de les persones que es jubilen.
- 48) L'afiliació ens dota de legitimitat davant dels nostres interlocutors polítics, socials i empresarials, ens permet construir col·lectivament i democràticament les nostres posicions sindicals i polítiques, i, finalment, ens garanteix la nostra viabilitat financera com a institució. El compromís amb les persones que paguen la quota ha de ser el motor principal per fer la nostra activitat al més acuradament i encertadament possible.
- 49) L'organització col·lectiva segueix sent l'instrument més poderós de defensa dels drets de la classe treballadora. Arreu on els treballadors i treballadores s'organitzen per reclamar i negociar els seus drets o la millora de les seves condicions, les expectatives d'èxit creixen exponencialment i també el nivell de protecció laboral.
- 50) La precarització sostinguda de les relacions laborals en tots els sectors dificulta aquesta organització, perquè tendeix a individualitzar la relació de treball i a eixamplar l'asimetria existent entre els que treballen i els que organitzen el treball.
- 51) El codi aprovat al març del 2015 i els portals, accessibles a qualsevol ciutadà, que informen obertament de la nostra activitat econòmica i organitzativa, l'auditoria de comptes que passem anualment, així com la seva presentació, malauradament voluntària, a la Sindicatura de Comptes, pretenen donar resposta a les exigències d'ètica i transparència que exigeix la nostra afiliació i la ciutadania.





- 52) La força de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida neix de la seva afiliació i de la representativitat obtinguda a les eleccions sindicals. El lema del nostre congrés diu: “La força dels treballs, la força del territori”, i s’hi pot afegir “la força de l’afiliació!”.
- 53) Durant el proper mandat, a CCOO de les Terres de Lleida, ens proposem:
- 54) • Consolidar i incrementar l’afiliació.
- 55) • Dissenyar estratègies específiques per incrementar la nostra afiliació.
- 56) • Potenciar les seccions sindicals d’empresa.
- 57) • Acostar el sindicat als centres de treball i fomentar la participació dels treballadors i treballadores, també utilitzant fórmules de participació no presencial.
- 58) • Implementar nous mecanismes per incrementar la participació de l’afiliació en l’activitat de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.
- 59) **2.2.2. Les eleccions sindicals s’han de preparar, sindicalment, cada dia**
- 60) En el proper mandat haurem d’aprofundir en el treball per àrees per afrontar les eleccions sindicals. És clau consolidar els equips electorals formats en l’anterior mandat i així, poder afrontar en millors condicions la renovació de 1.095 actes, més tots els processos electorals nous.
- 61) Caldrà coordinar els recursos (persones, vehicles, material, etc.) dels sindicats de ram, de les àrees de treball i de la unió per optimitzar el que tenim. Fer reunions periòdiques per planificar, analitzar i preparar el treball que cal desenvolupar pot ajudar —de manera especial en el període de concentració d’eleccions— a intentar assegurar la presència del nostre sindicat en tots els processos electorals.
- 62) Els delegats i delegades que surten escollits en representació de CCOO, com a resultat de les eleccions sindicals, ens donen una força

important per representar millor els treballadors i treballadores del nostre territori. Per això, hem d’intentar assolir, per primera vegada, la majoria sindical a Lleida —igual que ja la tenim a Catalunya—, però sense oblidar que és imprescindible la sindicació dels delegats i delegades: la seva formació i, especialment, la seva afiliació.

- 63) Treballar molt, i bé, preparant les eleccions sindicals ens pot servir per tenir més possibilitats d’obtenir bons resultats. Caldrà recordar, una vegada més, que les eleccions sindicals es poden guanyar cada quatre anys, però s’han de preparar, sindicalment, cada dia per representar i organitzar millor els treballadors i treballadores a l’empresa.

## 64) **2.3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

### 65) **2.3.1. La negociació del conveni és un moment d’organització col·lectiva**

- 66) La negociació col·lectiva desenvolupa un paper determinant per traduir el creixement econòmic en progrés social, factor clau en la redistribució de la riquesa i com a atenuant dels efectes adversos de les crisis econòmiques, i, ara més que mai, per reconduir la greu crisi social i econòmica derivada de la crisi sanitària de la COVID-19.

- 67) La negociació col·lectiva ha de continuar sent un espai central en la lluita sindical contra les reformes laborals. La ultraactivitat, la inaplicació de convenis col·lectius i la prioritat d’aplicació del conveni d’empresa són elements estructurals de la negociació col·lectiva.

- 68) CCOO de les Terres de Lleida treballarà per recuperar el poder adquisitiu del conjunt dels treballadors i treballadores del nostre territori. Actuarà per posar fi a la precarietat laboral en totes les seves dimensions: contractació temporal, parcialitat, falsos autònoms, economia col·laborativa i prevenció dels riscos laborals. Lluitarà per la igualtat en tots els aspectes de les relacions laborals —per la igualtat de gènere i contra la bretxa salarial i per la igualtat i la no discriminació per al col·lectiu



- LGTBI, per a les persones amb discapacitat, per a les persones immigrades amb diversitat d'origen... Treballarà per implantar i negociar plans d'igualtat a totes les empreses que n'hagin de tenir i per implementar protocols per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, que són obligatoris a totes les empreses.
- 69) La crisi de la COVID-19 ha situat el teletreball a l'agenda sindical i política. La utilització del teletreball durant el període de confinament ha suposat un salt endavant per assegurar el manteniment d'una part important de l'activitat i una mesura organitzativa de treball no presencial. Aquest fet juntament amb la presència creixent de la digitalització poden suposar la tendència a ampliar aquesta modalitat de treball. El teletreball també s'ha d'aplicar de manera interna a la nostra organització.
- 70) Hem de posar tota la nostra atenció en aquesta nova modalitat. El teletreball i el treball a distància existien, però no estaven gaire estesos, tan sols en algun sector molt concret. Va arribar de cop, alhora que ho van fer la COVID-19 i el confinament. En un principi va ser totalment improvisat i relativament eficaç per mantenir empreses i institucions, però aquest fet també va deixar un nou escenari laboral que va posar al descobert buits normatius existents i sense cap mena de regulació.
- 71) A CCOO estarem atents perquè el teletreball no impliqui una reducció dels drets dels treballadors i treballadores respecte de les persones que estan treballant presencialment a l'empresa. No ens oblidem que existeix una dificultat real per vetllar pels drets laborals de les persones que han escollit aquesta modalitat de treball (totalment voluntària). La impossibilitat de poder accedir als domicilis fa que ens trobem amb allargaments de jornada, que molts cops no hi hagi control horari, que faltin mitjans tècnics, que no hi hagi respecte per la desconexió digital o bé que les persones pateixin riscos psicosocials i ergonòmics, entre d'altres.
- 72) Per això, és molt important que les nostres delegades i delegats i els comitès d'empresa vetllin perquè s'apliqui correctament el teletreball, la gestió del temps, que no hi pugui haver una sobrecàrrega de treball, etc. Tenim clar que el teletreball ha vingut per quedar-se i hem de garantir que estigui ben regulat, des de la negociació col·lectiva i el diàleg social. No deixarem de banda cap dels drets laborals obtinguts fins ara i lluitarem per obtenir-ne de nous. No defallirem en l'intent d'incloure i millorar el teletreball en la negociació col·lectiva.
- 73) L'aposta de CCOO és combinar el teletreball amb l'activitat presencial, respectant el dret a la conciliació de manera equilibrada i responsable entre homes i dones, i exigint més compromís de les administracions públiques per reforçar els serveis públics.
- 74) Així doncs, la negociació col·lectiva serà una constant en aquesta nova norma —teletreball— que atorga àmplia capacitat a la representació sindical i a l'empresa per acordar i configurar la pràctica totalitat de les matèries de rellevància a l'hora d'establir les condicions de la feina a distància.
- 75) Objectius de la negociació col·lectiva:
- 76) • Seguir prioritant la negociació col·lectiva sectorial de major àmbit territorial, ja sigui estatal o autonòmic, aquest últim en la línia de l'AIC (Acord interprofessional de Catalunya) i mitjançant l'anàlisi d'àmbits funcionals amb els recursos al Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- 77) • Coordinar amb les diferents responsabilitats de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida i dels àmbits funcionals (Salut Laboral, Dones, Formació...) les propostes que el sindicat ha de presentar a les taules de negociació territorial.
- 78) • Tenir criteris inclusius i flexibles a l'hora de definir la participació a les meses de negociació, fent-hi participar persones que aportin valor afegit i que per altres criteris, com per exemple les ràtios afiliatives, en poguessin quedar fora.
- 79) • Garantir la presència de dones a totes les meses de negociació perquè les propostes



que s'hi aportin tinguin en compte la perspectiva i l'impacte de gènere.

- 80) • No promoure la negociació col·lectiva d'empresa ni donar-hi suport a quan aquesta tingui per pretensió la ruptura dels marcs sectorials o provincials.
- 81) • Vetllar perquè el teletreball esdevingui una modalitat de treball amb plenes garanties laborals.
- 82) • Dur a terme la negociació i el registre obligatori dels plans d'igualtat i dels protocols per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina.
- 83) • Lluitar per la incorporació i la millora, en la negociació col·lectiva, de les mesures laborals per a les dones víctimes de violència de gènere de la LO 1/2004.
- 84) • Vetllar per la incorporació i la millora, en la negociació col·lectiva, de totes les mesures sobre jornada, registre salarial i lluita contra la bretxa salarial, i corresponsabilitat que dicta la normativa vigent recentment aprovada (RDL 6/2019 i RDL 8/2019, així com els reglaments que els desenvolupen).
- 85) **2.3.2. Negociació col·lectiva a l'Administració**
- 86) Dins de l'Administració, la negociació col·lectiva està determinada per normes estatals, autonòmiques i locals, però, en aquest cas, no necessàriament unes depenen de les altres, sinó que poden ser independents, tot i que hi pot haver normes que afectin tot el personal.
- 87) La Constitució espanyola preveu la delegació d'algunes competències a les comunitats autònomes i també reconeix l'autonomia municipal, amb la qual cosa, al nostre territori ens trobem molt sovint amb normes que afecten només l'Administració general de l'Estat, la Generalitat de Catalunya o determinats ajuntaments o consells comarcals.
- 88) Aquesta disfunció obliga l'Estat a dictar les normes bàsiques d'obligatori compliment, cosa que fa cada any a través de la Llei de

pressupostos generals de l'Estat i les normes d'acompanyament que desenvolupen la llei principal, que es converteix en l'única manera legal de poder intervenir en l'autonomia que tenen la resta d'administracions. Tot i això, sempre hi ha diferents interpretacions i diferents aplicacions davant d'una mateixa norma.

89) **2.3.3. La negociació col·lectiva, l'eina vàlida i legal per aconseguir el retorn dels drets arrabassats**

- 90) La negociació col·lectiva és un dret fonamental i essencial per poder arribar a acords vàlids i d'obligatori compliment que està sustentat per l'OIT —Organització Internacional del Treball— i reafirmat amb la declaració com a principi fonamental en el treball.
- 91) És el mecanisme clau del diàleg social i és la fórmula que permet a la representació sindical i als empresaris arribar a acords, salaris justos i condicions de treball adequades, entre les quals es troben la formació, el temps de treball, la seguretat en el treball i la igualtat de treball i de gènere als centres de treball, entre d'altres.
- 92) Un dels objectius de la negociació col·lectiva és arribar a aconseguir un conveni col·lectiu, que es converteixi en la norma d'obligatori compliment que afecti un grup determinat de treballadors i treballadores, a l'àmbit empresarial, local, autonòmic, estatal i, fins i tot, d'algun ram o sector concret.
- 93) En aquest sentit, la negociació col·lectiva es fa per nivells. Primer es fan els convenis estatals, que normalment posen les bases més genèriques, després els sectorials, i així es va reduint el nombre de persones afectades, fins a arribar al conveni d'empresa, que és més específic.
- 94) La principal dificultat que se'ns planteja a l'hora de negociar és la manera de concretar un text que sigui prou concís i clar per evitar possibles interpretacions malintencionades, que de manera inexorable ens portarien a dirimir-les als jutjats. Aquest proble-



- ma s'accentua si fa més temps que està feta la norma, llavors es perd la intenció inicial i s'intenta, de manera interessada, adequar-la a una altra qüestió per a la qual no estava pensada, la qual cosa desvirtua la naturalesa de la mateixa norma i fa que la seva aplicació no sigui la correcta o que sigui esbiaixada.
- 95) En definitiva, la negociació col·lectiva no es pot fer una sola vegada, perquè els temes que s'han de negociar varien amb el temps i no hi pot haver una norma que perduri per sempre.
- 96) S'ha d'afegir que, en aquests temps de pandèmia, la negociació col·lectiva s'ha vist afectada i, fins i tot, paralitzada, tenint en compte la dificultat que hi ha per reunir-se físicament. Ha calgut adaptar-se, aplicar noves tecnologies i aprendre a fer reunions a través de videoconferències, cosa que ha canviat la manera d'expressar-se i de negociar. Però no podem ni hem de deixar de negociar, ja que en aquests temps la negociació es fa més necessària que mai.
- 97) De sobte, ens hem trobat amb maneres de treballar diferents i complexes —com són el teletreball, les noves tecnologies...—, que ens han obligat a negociar ràpidament i efectiva i, fins i tot, a negociar amb normes confuses com per exemple el DL 10/2020, de 27 de març, pel qual s'estableixen noves mesures extraordinàries per fer front a l'impacte sanitari, econòmic i social de la COVID-19.
- 98) Queda molt clar que l'única manera efectiva d'adaptar-nos als nous temps que ens toca viure, recuperar els drets arrabassats i intentar arribar a acords efectius i ràpids és a través de la negociació col·lectiva, que, avui, torna a ser de vital importància i més necessària que mai.
- 99) **2.4. FORMACIÓ SINDICAL**
- 100) **Noves tecnologies per aprendre més**
- 101) CCOO fa molts anys que treballa per la formació sindical de les delegades i delegats, i no s'ha equivocat; al contrari, aquesta formació ha contribuït a poder desenvolupar la tasca de delegada i delegat amb èxit dins de l'empresa.
- 102) “Saber és poder”, per això és molt important dotar les delegades i delegats dels coneixements necessaris per fer la seva feina. La persona delegada, amb formació, tindrà les eines bàsiques per donar informació o saber on acudir per aconseguir-la, i així fer evident que la delegada o el delegat de CCOO coneix els problemes de les companyes i companys i com solucionar-los.
- 103) La COVID-19 també ha canviat la manera de relacionar-nos i, per tant, s'ha de canviar la manera de fer formació sindical. Aquesta nova situació ens dona la possibilitat d'introduir les noves tecnologies dins de la formació sindical: teleformació, formació a distància, WhatsApp...
- 104) Les delegades i delegats han de saber utilitzar les noves tecnologies ja que faciliten, d'una manera gairebé immediata, poder donar resposta a les diferents qüestions que se'ls puguin plantejar.
- 105) Un primer objectiu serà saber accedir amb el mòbil a la normativa laboral, al conveni propi i a altres informacions. Potser pensem que tothom sap manejar aquestes noves tecnologies i que no ens n'hem de preocupar, però no és així: s'ha de saber enviar el conveni o una part de l'Estatut dels treballadors, per exemple.
- 106) La formació que proporciona el sindicat s'ha de basar en la part teòrica, però també ha d'ensenyar com accedir a la norma concreta i com transmetre-la a les companyes i companys de l'empresa.
- 107) Un segon objectiu ha de ser modificar la formació presencial que s'ha fet fins ara: no cal fer tants desplaçaments per formar-se! Això no vol dir que no s'hagin de trobar les persones que fan formació, sinó que la part telemàtica cada vegada ha d'agafar més importància. Han de continuar les trobades en petit format per acabar de donar aquella empenta a les delegades i delegats perquè se sentin més de CCOO, que és casa seva.



- 108) En el futur, serà important una estreta col·laboració amb les persones coordinadores de les àrees, per informar les noves delegades i els nous delegats dels cursos i perquè no s'oblidin de la formació sindical.
- 109) D'una banda, l'Àrea de Formació establirà els itineraris de cada delegada i cada delegat, concretament, primer, la formació bàsica, que són els cursos Bàsic de Formació Sindical i el Bàsic de Salut Laboral. I, d'altra banda, si per la situació de crisi sanitària, la formació es planteja sempre de manera telemàtica a l'àmbit de Catalunya, demanaríem que hi hagués sempre lloc per a les delegades i delegats de Lleida.
- 110) Intentarem organitzar els cursos una mica a demanda. Cal tenir en compte que si la formació és telemàtica, hi haurà més possibilitats que delegats i delegades de Lleida puguin fer el curs.
- 111) Cal tenir en compte la bretxa digital i no deixar cap delegada ni delegat sense poder accedir a la formació sindical, ja sigui per manca d'eines digitals o per manca de connectivitat o xarxa d'Internet. Per això, caldrà buscar solucions i aconseguir els aparells necessaris perquè tothom hi pugui accedir.
- 112) Ha d'haver-hi una relació directa entre la formació i l'afiliació, i hem d'implicar les delegades i delegats en les prioritats sindicals de la nostra organització, insistint en la necessitat de la seva afiliació.
- 113) Per acabar, és evident que sempre hem d'estar en contacte amb l'Àrea de Formació Sindical de la CONC, però hem de fer palès que des de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida sabem, millor que ningú, quines són les necessitats i les possibilitats dels cursos de formació.
- 114) Com a resum: a Lleida, noves tecnologies en la formació sindical i més afiliació!
- 115) **Fundació Paco Puerto**
- 116) Durant els propers quatre anys, la Fundació Paco Puerto vol incrementar la seva presència tant en la formació a les empreses com en la formació privada.
- 117) També, la Fundació Paco Puerto vol treballar per a la millora en les competències digitals per fer front als nous reptes dins del mercat laboral.
- 118) Hem de seguir donant suport a les noves i creixents demandes del mercat laboral en l'àmbit de l'atenció a les persones.
- 119) Hem d'apropar-nos a l'afiliació i conèixer les seves necessitats per donar-hi resposta.
- 120) L'actual situació de pandèmia ens ha obligat a realitzar canvis estructurals importants i difícils en la formació. Hem avançat molt en la formació en línia, però encara ens queda un repte important per aconseguir: un model de formació mixt, en línia i presencial.
- 121) **2.5. SALUT LABORAL**
- 122) **La salut laboral com un element central de la nostra activitat sindical**
- 123) La prevenció de riscos laborals i la protecció de la salut de les persones treballadores a les empreses és un element central de l'acció sindical. És un treball sindical que posa al centre les persones i els seus drets individuals per garantir una millora de les condicions de treball col·lectives.
- 124) Ens hem d'anticipar i hem de participar en totes les fases de l'activitat preventiva; hem d'exercir el dret a la informació i a la consulta prèvia; hem de potenciar la nostra capacitat de proposta, i hem d'acordar la implementació dels acords i fer-ne el seguiment.
- 125) Caldrà accentuar la formació sindical de les delegades i delegats en matèria de prevenció, perquè puguin desenvolupar la seva tasca amb més coneixements sobre aquest tema.
- 126) Coordinarem i promourem polítiques preventives en coordinació amb l'INSS per incentivar a les empreses, amb la participació de la representació sindical, la implementació del



- model d'empresa saludable, que té com a objectiu principal el benestar personal.
- 127) Ens esforçarem en la negociació col·lectiva per interrelacionar les especialitats de seguretat, higiene, ergonomia, salut física i emocional amb la vigilància de la salut, i per participar-hi.
- 128) Treballarem per incorporar la cultura preventiva al mateix sindicat i a les empreses, a través de la participació als comitès de seguretat i salut. Amb aquest canvi volem aconseguir passar d'un model preventiu formalista i reactiu a un de generatiu, en el qual la seguretat sigui el model de treball, amb la referència del model del l'OMS —Organització Mundial de la Salut— “Marc global de llocs de treball saludables”, i que consideri la integració de totes les disciplines en matèria de prevenció, amb la utilització de metodologies específiques d'avaluació com l'ISTAS 21, l'Ergopar, etc.
- 129) Proporcionarem mesures de millora i vetlarem pel compliment de l'objectiu social de les mútues col·laboradores de la Seguretat Social a través de la negociació a les comissions de control i seguiment on participa CCOO.
- 130) Treballarem pel reconeixement de les malalties professionals derivades dels riscos en el treball per poder-les incorporar i referenciar-les al RD 1299/06, a l'annex de malalties professionals.
- 131) No es poden avaluar els riscos dels llocs de treball als domicilis de les persones que fan teletreball i aplicar-hi mesures preventives, cosa que suposa, clarament, una desprotecció en l'aplicació dels seus drets.
- 132) **2.6. POLÍTIQUES SOCIALS**
- 133) **Lluitem contra la precarietat, la pobresa i les desigualtats**
- 134) La nostra activitat sociopolítica s'ha incrementat substancialment al territori a conseqüència de la crisi sanitària, econòmica i social causada per la pandèmia de la COVID-19.
- 135) Els espais de concertació, participació i voluntat de diàleg social s'han de coordinar entre les diferents persones del nostre sindicat que hi participen. És a través d'aquests espais on CCOO de les Terres de Lleida aportarem les nostres propostes per lluitar contra la precarietat laboral, la pobresa i les desigualtats socials, i els dèficits d'infraestructures i serveis públics del nostre territori.
- 136) CCOO de les Terres de Lleida treballem per posar les persones al centre, respondre a les urgències socials, garantir els serveis públics i reforçar la democràcia, aquests seran els nostres objectius. Lluitarem contra la crisi sanitària des de la coordinació local i comarcal de les polítiques i l'actuació a l'àmbit de la salut pública.
- 137) Defensarem la gestió directa dels serveis públics, amb mitjans i ocupació pública. Reclamarem la recuperació de la despesa social i de l'ocupació pública com a instruments per mantenir uns serveis públics eficients i per garantir l'accés universal en condicions d'equitat a tota la ciutadania del conjunt del territori.
- 138) Exigirem invertir en atenció a les persones (educació, dependència, sanitat, lleure...) sobretot per garantir drets i prestacions i millorar la qualitat de vida, però també per generar ocupació i estimular l'economia.
- 139) Defensarem una gestió eficient, social, transparent i pública del sistema sanitari, que inverteixi en la promoció de la salut i la prevenció de la malaltia. Lluitarem per la reversió de les retallades i contra la privatització a l'àmbit sanitari.
- 140) Cal una observació permanent i, si és necessari, una intervenció municipal i/o comarcal de la gestió de les residències de gent gran. Un model actual que s'ha demostrat absolutament nefast davant l'emergència sanitària. Apostem per la gestió directa i la creació d'un institut català de la dependència.
- 141) Apostarem per un canvi de model educatiu que desenvolupi la formació al llarg de la vida, com a dret de ciutadania, i que incorpori un



- servei públic d'orientació i acompanyament a les persones perquè puguin fer trajectòries professionals i personals satisfactòries.
- 142) Lluitarem per millorar la inserció i les condicions de treball de les persones joves, que estan immerses en el treball precari, l'atur recurrent, l'economia submergida, la multi-contractació en treballs mínims, la dura experiència de les pràctiques i beques infraremunerades, la temporalitat extrema i la migració. Exigirem la reorientació del programa de Garantia Juvenil per convertir-lo en un veritable pla de formació i inserció i per evitar que continuï sent una eina de precarització. Exigirem també que es garanteixi l'accés dels joves als estudis superiors, accés difícil a causa de l'alt import de les matrícules i les mancances de la política de beques.
- 143) Cal el desenvolupament de l'FP dual i la programació i la planificació consensuades amb els agents econòmics i socials i les administracions del territori de Lleida per adaptar la demanda a les necessitats específiques d'ocupabilitat del nostre territori.
- 144) Treballarem amb les diferents administracions del territori per detectar, fer arribar i facilitar la tramitació de l'ingrés mínim vital i fer-lo compatible amb la renda garantida de ciutadania perquè tothom que hi tingui dret pugui cobrar-lo amb facilitat.
- 145) Exigirem un sistema públic de serveis socials equilibrat al conjunt del territori i dotat amb els mitjans necessaris per poder atendre de manera adequada les necessitats de la població i poder fer front eficientment a les situacions d'emergència social.
- 146) Exigirem una política d'habitatge amb recursos públics que faciliti l'accés a un habitatge digne, que integri la dació en pagament i que impulsi parcs d'habitatge públic de lloguer social. Treballarem per ajustar el pagament del lloguer, lluitar contra els desnonaments de famílies sense recursos, perquè hi hagi ajuts per al pagament dels subministraments bàsics i per facilitar l'accés a l'habitatge a persones en risc d'exclusió social.
- 147) Exigirem mesures per fer front a la pobresa i l'exclusió social a les terres de Lleida.
- 148) Hem de donar suport a les mesures que protegeixin les zones amb més tendència al despoblament, especialment en els àmbits educatius, de serveis i d'habitatge.
- 149) **Agenda 2030 de les Nacions Unides per al Desenvolupament Sostenible**
- 150) Els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) són els que guien la implementació de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides per al Desenvolupament Sostenible, aprovada el 25 de setembre del 2015.
- 151) Entre les temàtiques que aborden aquests objectius, hi trobem la pobresa, la fam, la pau, la salut, l'educació, les desigualtats, la inclusió, la prosperitat econòmica, la protecció del planeta...
- 152) El Govern de Catalunya va elaborar el 2019 el Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya, que va promoure un procés participatiu amb diferents actors socials del país, amb l'objectiu d'implementar els ODS a Catalunya, i amb el qual es va constituir l'Acord nacional per a l'Agenda 2030, que pretén aglutinar i coordinar els diferents actors. CCOO hi participa activament i, en la nostra mesura, hi col·laborarem amb propostes per lluitar contra la pobresa i les desigualtats.
- 153) **2.7. PENSIONS**
- 154) **Treball de qualitat per a la sostenibilitat i la dignitat de les pensions**
- 155) Les nostres pensions no estan en perill, però si no s'actua ara, estarem posant en risc la qualitat de les pensions actuals i futures. El sistema públic de pensions és sostenible i ha de garantir unes pensions dignes i suficients. El nostre sistema de pensions s'articula en un model de repartiment, basat en la solidaritat intergeneracional i interterritorial i en la garantia del seu caràcter públic. Les pensions no són només "una cosa de pensionistes", sinó que importen al conjunt de la societat.



- 156) El sistema de pensions necessita més ingressos, i hi ha marge, ja que la despesa en pensions que fa l'Estat està per sota de la dels països de la zona euro.
- 157) CCOO tenim propostes a curt i a llarg termini per garantir unes pensions dignes per a tothom: eliminar les reformes fetes pel Govern el 2013; incrementar les cotitzacions per al sistema de pensions; eliminar les rebaixes de les cotitzacions de les empreses; aportar, l'Estat, diners a la caixa de la Seguretat Social; incrementar les bases de cotització; fer una reforma fiscal progressiva; adoptar mesures en el marc del Pacte de Toledo, incrementar les pensions mínimes...
- 158) CCOO rebutgem els plantejaments liberals que aposten per una transició des d'un model de pensions públiques i universals cap a un altre de capitalització, on cada treballador o treballadora estalviï per a la seva pròpia pensió, una font de negoci per als fons financers i les empreses asseguradores.
- 159) No hem d'oblidar que la precarietat a la qual es vol condemnar el nostre sistema de pensions és directament proporcional a la insuficiència dels ingressos fiscals, a la injustícia de les polítiques socials i a la precarietat del nostre mercat de treball.
- 160) Per exigir pensions suficients i dignes hem de denunciar la temporalitat i la parcialitat, la bretxa salarial i els baixos salaris, que comporten, tots ells, pobresa laboral, precarietat i insuficiència d'ingressos per al nostre sistema de benestar.
- 161) La sostenibilitat i la dignitat de les nostres pensions requereix la suficiència i la dignitat del treball. L'ocupació de qualitat és un dret, no un privilegi.
- 162) **2.8. COOPERACIÓ**
- 163) **Per un treball digne i solidari**
- 164) Difondrem el concepte del treball digne per construir la solidaritat des dels centres de treball, mitjançant accions solidàries, de sensibilització i de cooperació directa. Incidirem en el coneixement que té la ciutadania sobre les condicions de producció en altres països del món.
- 165) Sensibilitzarem i formarem els delegats i delegades perquè tinguin la necessitat de practicar activament la solidaritat entre treballadors i treballadores d'arreu, de defensar els drets humans —ja que com a sindicat som titulars de responsabilitats i, a la vegada, representem el conjunt dels treballadors i treballadores com a titulars de drets, segons la visió de l'Enfocament de Gènere i Basat en Drets Humans (EGIBDH)—, i de lluitar contra la violència antisindical i pels drets humans laborals arreu.
- 166) Participarem en els espais unitaris del món de la cooperació internacional i de la defensa dels drets humans al nostre territori per donar a conèixer la realitat de violència antisindical que es viu arreu, i promourem la sensibilització de la ciutadania vers la defensa dels drets humans laborals, incidint especialment en el treball digne, en la llibertat de sindicació i en el dret de vaga, ja que són dels drets més vulnerats al món.
- 167) Participarem activament en el disseny de polítiques idònies de vigilància i avaluació, amb els organismes competents del nostre país, per reconèixer el treball digne com a motor de desenvolupament inclusiu i sostenible. També treballarem per aconseguir la plena ocupació i per fer que sigui productiva i digna, per protegir els drets laborals, per promoure un entorn segur i per eliminar la bretxa salarial i l'atur juvenil.
- 168) Treballarem per la formalització de l'economia informal, per l'emprenedoria i per les microempreses i les pimes.
- 169) Totes les accions de sensibilització i els projectes de cooperació internacional es canalitzaran des de la Fundació Pau i Solidaritat de CCOO de Catalunya, i així CCOO de les Terres de Lleida entrarà en l'agenda d'activitats que treballaran els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), reflectits a l'Agenda 2030, especialment els ODS núm. 8 (promoure el





creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom) i núm. 5 (aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes).

tasca de sensibilització i acció del sindicat per a la igualtat efectiva entre dones i homes, perquè sigui un espai d'apoderament de les dones del sindicat, tot i ser, també, un espai que incorpori els homes del sindicat a la lluita feminista.

170) **2.9. IGUALTAT I FEMINISME**

179) **2.9.2. Conciliació i gestió dels temps**

171) **2.9.1. Igualtat de gènere**

172) A CCOO continuarem treballant perquè la igualtat de gènere sigui un objectiu que s'incorpori de manera transversal al conjunt del sindicat: des de les propostes de concertació social, des de la negociació col·lectiva, des de l'acció sindical en general i també en l'organització interna del sindicat.

180) Vivim en un país on la cultura del presentisme laboral té molt pes, i aquesta ha estat una de les principals qüestions que han dificultat poder conciliar la vida laboral amb la familiar i la personal.

173) Continuarem promovent la formació sindical per consolidar el concepte d'igualtat de gènere entre els delegats i delegades, així com en el conjunt de l'intern de CCOO de les Terres de Lleida.

181) És un fet demostrat que la cura d'infants i de persones dependents així com les tasques domèstiques recauen majoritàriament sobre les dones i que el teletreball que s'ha implantat en aquesta època de pandèmia i confinament, en la majoria dels casos, només ha fet que empitjorar-ho. A tot això, cal sumar-hi el tancament de les escoles i la caiguda de la xarxa de cura.

174) Continuarem amb la formació sindical per a l'elaboració i la negociació de plans d'igualtat a les empreses. Iniciarem la formació sindical en la igualtat retributiva i contra la bretxa salarial de gènere.

182) La situació actual que estem vivint, sobretot el confinament ha fet aflorar les limitacions que hi ha quan s'ha de treballar al mateix temps que s'ha de tenir cura de menors, gent gran o persones en situació de dependència.

175) Potenciarem, promovent la formació sindical, l'extensió de la negociació dels plans d'igualtat a les empreses de més de 50 persones treballadores, segons obliga la normativa existent, incorporant l'obligació del registre dels plans d'igualtat, les mesures per a la igualtat retributiva i contra la bretxa salarial i, per tant, el registre salarial a totes les empreses.

183) Les dones han hagut de fer malabars per poder arribar a tot: teletreballant molt aviat al matí o a darrera hora de la nit, amb la sensació d'haver estat tot el dia treballant, fatiga mental, dificultat en la concentració per haver d'atendre menors que necessiten atenció escolar i persones dependents, i un llarg etcètera. Aquí s'ha constatat i consolidat encara més la bretxa de gènere i la ingent tasca de cures que recau sobre les dones, que són les que l'assumeixen. Cal donar suport a la gratuïtat i la universalitat del període educatiu dels 0-3 anys, cosa que ajudaria molt en la lluita per a la disminució de la bretxa de gènere.

176) Treballarem per fer possible consolidar el SIAD per assessorar i acompanyar les dones que es trobin amb dificultats laborals i socials derivades de la seva condició de gènere.

177) Mantindrem la nostra lluita per l'equiparació de les condicions laborals de les dones a les dels homes.

184) Aquesta nova situació ha tornat a posar de manifest que, malgrat la igualtat legislativa, la igualtat real no existeix. Són necessàries i imprescindibles més sensibilització, l'assumpció de responsabilitats per part dels homes i més

178) Mantindrem el grup de treball d'igualtat de gènere com a instrument que articularà la



mesures de coresponsabilitat, així com una regulació que garanteixi els drets de les treballadores.

185) D'una banda, cal incloure, desenvolupar i, si escau, millorar en la negociació col·lectiva tots els aspectes que es desenvolupen en les normatives recents sobre drets laborals relacionats amb els horaris i la jornada, coresponsabilitat, treball a distància i teletreball, etc., per motius de cura i conciliació.

186) D'altra banda, cal exigir a les administracions públiques i a les empreses, des de la concertació i el diàleg social, l'impuls de les polítiques de gestió i usos socials dels temps a les ciutats i pobles, i aprofundir en la reforma horària per a la racionalització i l'harmonització dels horaris dels serveis públics, dels comerços, de la cultura, de l'oci, etc., és a dir, de la societat en general.

187) **2.9.3. Violències masclistes**

188) Treballarem perquè CCOO sigui un sindicat lliure de violències masclistes, alhora que emprendre accions per fer-les visibles, tant a la feina com arreu. La lluita contra les violències masclistes ha de convertir-se en objectiu prioritari del sindicat.

189) Continuarem amb la formació i la sensibilització de les delegades i delegats, del personal que treballa a CCOO i de les persones responsables dels diferents sectors i àrees de CCOO de les Terres de Lleida.

190) La responsabilitat és del conjunt de la societat, però cal que els homes també facin seva aquesta lluita. Per això, promourem la consolidació i l'extensió del treball del grup Homes de CCOO pel Feminisme a la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.

191) Consolidarem el projecte "Porta violeta. Local segur" donant-lo a conèixer a totes les entitats, institucions i administracions de Lleida perquè sigui un recurs més en la lluita contra el flagell de les violències masclistes.

192) Elaborarem un pla de treball perquè els sectors i àrees del sindicat facin possible esten-

dre a totes les empreses les mesures de protecció a les víctimes de la violència de gènere i l'obligació de negociar a totes les empreses els protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

193) **2.9.4. Feminisme**

194) CCOO ens declarem sindicat feminista i, per tant, cal que treballem perquè a l'intern de l'organització sigui assumit i posat en pràctica. Per això, cal potenciar la participació i l'apoderament de les dones en els òrgans del sindicat, en les responsabilitats de manera transversal i en la paritat de les llistes de les eleccions sindicals.

195) També cal confluïr amb el moviment feminista i participar de les reivindicacions conjuntes i fer visibles totes les desigualtats i discriminacions de gènere i per orientació sexual així com totes les violències masclistes.

196) Treballarem per posar les persones al centre i per potenciar el reconeixement i la millora de les condicions laborals dels treballs feminitzats i del treball de cures com a feina essencial per al manteniment de la vida i la salut, com s'ha fet visible en la crisi sanitària de la COVID-19.

197) La COVID-19 ha posat en evidència les múltiples precarietats del món laboral del nostre territori, especialment les que pateixen les dones, que han vist com s'ha incrementat l'atur, com s'han perdut llocs de treball en aquells sectors econòmics on s'ocupen majoritàriament dones, com s'han menystingut els treballs de cures i atenció a les persones i les seves condicions laborals, com de difícil és la conciliació de la vida laboral i la familiar o com s'ha imposat el teletreball sense cap negociació, en definitiva, com se les retorna a casa, a l'espai domèstic, mentre que es potencia el valor dels sectors productius, dels sectors masculinitzats.

198) Treballarem per incorporar la visió de gènere en totes les propostes de concertació social que promovem com a CCOO als diferents actors del territori.



- 199) Treballarem per confluïr en les iniciatives i propostes de les dones organitzades del territori, en les quals puguem donar suport com a dones treballadores, des de la perspectiva d'aconseguir una equitat de condicions socials, laborals i econòmiques per avançar en la igualtat de gènere al territori.
- 200) **2.10. GESTIÓ DE LA DIVERSITAT**
- 201) **Per construir una societat plural, inclusiva i tolerant**
- 202) Lluitarem per la igualtat de tracte i la no discriminació de tota la ciutadania, sense distinció d'origen, orientació sexual i identitat de gènere, sexe, diversitat funcional o qualsevol altra condició personal.
- 203) Reclamarem al Govern de Catalunya el desplegament complet de la llei per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- 204) Exigirem el compliment de les quotes per a la integració de les persones amb diversitat funcional a l'empresa ordinària i que les proves d'accés al món laboral tinguin en compte la diversitat funcional dels candidats i candidates.
- 205) Treballarem en pro d'un model normalitzador, que no segregui, integral i participatiu de les persones migrants. Promourem la signatura d'acords de gestió de la diversitat i de no discriminació a les empreses.
- 206) Lluitarem contra el discurs xenòfob i racista. En aquest sentit, potenciarem el paper dels mòduls formatius "Desmuntant prejudicis", elaborats pel CITE.
- 207) Establirem un grup de treball sobre migracions, amb l'objectiu d'organitzar l'acció del sindicat en matèria de migracions i fomentar la participació de la població migrant.
- 208) Seguirem treballant per garantir la presència de la diversitat (d'origen, gènere, edat...) en les llistes de CCOO a les eleccions sindicals, d'acord amb la realitat social del sector.
- 209) **2.11. COMUNICACIÓ**
- 210) **Explicar allò que fem**
- 211) La comunicació externa de CCOO de Lleida s'ha d'entendre com un complement estratègic de l'activitat sindical i és per aquest motiu que s'ha d'incorporar a totes les actuacions del sindicat. La comunicació no només ha de tenir per objectiu comunicar la realització de l'activitat sindical, sinó també les raons i els objectius que la provoquen. Cal també teixir xarxes i complicitat amb els responsables sindicals i els delegats i delegades perquè la tasca de comunicació sigui completa.
- 212) **2.12. SERVEI LINGÜÍSTIC**
- 213) CCOO de Lleida considera que el coneixement i l'ús de la llengua catalana és un dret de tota la ciutadania i és per aquest motiu que el sindicat, a través del seu Servei Lingüístic, ha de seguir promovent-ne l'ús dins de l'organització i, per extensió, a tot l'àmbit laboral. La tasca del Servei Lingüístic per materialitzar la seva part d'aquest compromís ha de ser la de continuar garantint que la documentació que s'elabora tingui una bona qualitat lingüística i la de promoure accions de dinamització.
- 214) **APÈNDIX**
- 215) **Drets socials i drets nacionals**
- 216) CCOO segueix representant els valors de la pluralitat i la independència sindical envers els poders polítics i econòmics, defensant la convivència i la cohesió social d'una Catalunya inclusiva.
- 217) Cal una participació directa de la ciutadania en els temes que l'afecten i que són del seu interès. El dret a decidir és un principi democràtic per defensar i que s'ha de poder exercir de manera àmplia, tant pel que fa al marc institucional com en relació amb el model social. Avui en dia, encara és vigent la reivindicació dels drets socials juntament amb els drets nacionals, que va construir la Comissió Obrera Nacional de Catalunya des de la seva fundació.





## 218) **3. PLA D'ORGANITZACIÓ**

### 219) **3.1. INTRODUCCIÓ**

220) El 8è Congrés de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida va aprovar la proposta de crear tres àrees de treball interfederatives per avançar en el compromís d'estructurar una organització flexible i amb capacitat d'adaptació davant d'un món laboral canviant.

- 221) • Àrea de Serveis
- 222) • Àrea d'Indústria
- 223) • Àrea de Serveis Públics

224) Les persones pensionistes i jubilades, gràcies a la doble adscripció federativa, participen amb plenitud de drets a les seves federacions d'origen i, en conseqüència, formen part de les tres àrees.

225) S'afirmava, en el congrés, que les "[...] tres àrees de treball interfederatives ens serviran com un element de cooperació i mancomunicació sindical i com a instruments organitzatius més àgils, flexibles i sostenibles econòmicament".

226) Pel que fa als òrgans de direcció, la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, va acordar la constitució de tres òrgans de direcció:

- 227) • Comissió Executiva
- 228) • Comitè Territorial
- 229) • Consell

230) Les respectives federacions de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, a les seves conferències o congressos, no van escollir òrgans de direcció, però van elegir el seu representant al Comitè Territorial de Lleida.

### 231) **3.2. ÀREES DE TREBALL**

232) La Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida s'organitza en àrees de treball estructurades en la direcció de la unió amb la participació de tots els sectors articulats en les diferents federacions. Aquests sectors es coordinen amb les respectives federacions en tots els aspectes de l'acció sindical.

233) Les àrees de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida són:

- 234) • Àrea de Serveis: Serveis + Construcció i Serveis
- 235) • Àrea d'Indústria: Indústria
- 236) • Àrea de Serveis Públics: Serveis a la Ciutadania + Educació + Sanitat

237) Aquestes àrees han de servir per reforçar el protagonisme dels sindicats intercomarcals i millorar l'acció sindical als centres de treball i, atendre, així, en les millors condicions possibles, els treballadors i treballadores en general i l'afiliació en particular.

238) L'objectiu final és optimitzar i racionalitzar els recursos sindicals existents a la nostra organització a Lleida, donant resposta a la diversitat laboral de la nostra terra i també per optimitzar recursos mitjançant estructures mancomunades per afrontar algunes de les necessitats quotidianes.

### 239) **3.3. ÒRGANS DE DIRECCIÓ**

240) Els òrgans de direcció de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida són: la Comissió Executiva, el Comitè Territorial i el Consell.

241) Comissió Executiva: és l'òrgan de direcció i coordinació de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, que durà a terme les decisions i les directrius marcades pel Consell.



- 242) En formaran part: la Secretaria General de la unió, 4 persones de l'equip organitzatiu de la unió i 3 persones coordinadores proposades per cadascuna de les àrees de treball i ratificades al 9è Congrés. La Comissió Executiva crearà les secretaries i les responsabilitats necessàries per dur a terme el millor desenvolupament de les funcions que té encomanades.
- 243) Comitè Territorial: és l'òrgan de gestió de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, en el marc de les decisions dels òrgans de direcció i de govern.
- 244) Aquest comitè estarà format per:
- 245) — Els membres de la Comissió Executiva
- 246) — 7 persones representants dels sindicats de ram
- 247) — 1 persona en representació d'Acció Jove
- 248) — 2 persones representants de la Vall d'Aran i de l'Urgell-Segarra
- 249) — Les persones que tinguin alguna responsabilitat transversal
- 250) Consell: serà el màxim òrgan de direcció entre congressos.
- 251) En formaran part: la Comissió Executiva, el Comitè Territorial i diverses persones en proporció a l'afiliació de cada sindicat intercomarcal, escollides en els seus respectius congressos o conferències.
- 252) La Comissió Executiva, el Comitè Territorial i el Consell elaboraran un reglament de funcionament.
- 253) **3.4. COMITÈ DE DONES**
- 254) És un òrgan consultiu. El Comitè de Dones es renovarà a la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida com un espai estable de participació de les dones del sindicat per reflexionar, compartir experiències i avaluar i fer propostes sobre les polítiques i les actuacions del sindicat en relació amb la perspectiva de gènere.
- 255) **3.5. ASSESSORAMENT**
- 256) Les àrees de treball transversals definiran quin és el tipus d'assessorament necessari: assessorament sindical, assessorament primari o els serveis del Gabinet Tècnic Jurídic, amb l'objectiu que la persona afiliada rebi l'atenció més adequada.
- 257) L'assessorament sindical, en tot allò que té a veure amb l'afiliació, delegades i delegats i seccions sindicals, anirà a càrrec dels sindicats de ram o de les àrees de treball transversals.
- 258) Si cal un tractament més especialitzat, la unió s'encarregarà de fer l'assessorament primari.
- 259) El Gabinet Tècnic Jurídic seguirà estant al servei de l'acció sindical i de les persones treballadores. Ha de continuar fent la tasca de definir les necessitats i ha de potenciar la mediació i la conciliació derivades de la implantació del Tribunal Laboral de Catalunya a les nostres comarques, com una manera de facilitar i racionalitzar la feina del gabinet i d'entendre la tasca sindical.





terres de lleida