

lo Sindicat

CCOO 
terres de lleida

digital

butlletí mensual de CCOO de les Terres de Lleida

Núm. 204 - 3a etapa
gener de 2025

10è
Congrés

Teatre Ateneu de Tàrraga
6 de març de 2025



+territori +sindicat
+drets +democràcia

PLA D'ACCIÓ

del 10è Congrés de CCOO de les Terres de Lleida



lo Sindicat
digital

CCOO
terres de lleida

Edició UI CCOO Terres de Lleida **Redacció** Enric Grandados, 5, 25006 Lleida, tel. 973 26 36 66, a/e lleida1@ccoo.cat **Web** www.ccoo.cat/lleida **Impressió** Service Point **Dipòsit legal** B 42832-96

Índex

1. INTRODUCCIÓ	5
2. PLA D'ACCIÓ	7
2.1. Un sindicat més fort	7
2.1.1. Afiliació	7
2.1.2. Formació	8
2.1.3. Consolidació al territori	8
2.1.4. Servei Lingüístic	9
2.1.5. Comunicació	9
2.2. Un sindicat més representatiu	9
2.2.1. Eleccions sindicals	9
2.2.2. Negociació col·lectiva	10
2.2.3. Mobilització i acció sindical	11
2.2.4. Salut laboral	12
2.3. Un sindicat més influent	12
2.3.1. Polítiques socials	13
2.3.2. Pensions	13
2.3.3. Dependència	14
2.3.4. Habitatge	14
2.3.5. Formació professional	14
2.4. Un sindicat més feminista	15
2.4.1. Feminisme	15
2.4.2. Igualtat de gènere	15
2.4.3. Violències masclistes	16
2.4.4. Temps de treball	16
2.4.5. Diversitats	16
2.5. Un sindicat més sostenible	16
2.5.1. Sostenibilitat i medi ambient	16
2.5.2. Transició digital	17
2.6. Un sindicat d'acollida	17
2.6.1. Persones migrants	17
2.6.2. Sectors vulnerables	18
2.6.3. Acció Jove	18
2.6.4. Cooperació	19
3. PLA D'ORGANITZACIÓ	21
3.1. Introducció	21
3.2. Àrees de treball	21
3.3. Òrgans de direcció	21
3.4. Comitè de Dones	22
3.5. Assessorament	22



+territori +sindicat
+drets +democràcia

PLA D'ACCIÓ

del 10è Congrés de CCOO de les Terres de Lleida

+TERRITORI +SINDICAT +DRETS +DEMOCRÀCIA

1. INTRODUCCIÓ

1. Aquest document estableix el conjunt de propostes de treball de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida per als propers quatre anys. A més, en aquest document inclourem aquells eixos de treball que, en correspondència amb la CONC (Comissió Obrera Nacional de Catalunya), cal que situem en el Pla d'acció 2025-2029 de la Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida.
2. Aquests documents ens hauran de servir per fer balanç un cop s'acabi aquest període entre congressos, per dotar-nos de les polítiques, les accions i les línies de treball que cal seguir en aquest període i, al mateix temps, per plantejar aquelles qüestions organitzatives que, partint de la nostra realitat territorial, ens comprometem a seguir. No ens podem conformar amb el fet que aquelles decisions aprovades al congrés només quedin reflectides als documents i no es duguin a terme. Aquest document i la seva aprovació, constitueix, doncs, la garantia de donar compliment a allò que s'aprova al màxim òrgan de direcció de la nostra organització, constituït en el 10è Congrés.
3. Aquest document vol ser una expressió dels drets de ciutadania que són indestruïbles dels drets del treball. Això no és possible sense una feina digna i de qualitat. No podem permetre una economia que es recolzi en la precarietat, la incertesa i la injustícia. El treball de qualitat, el treball digne, ha de recuperar la centralitat que li correspon en el debat polític i social garantint els recursos per a l'estat del benestar i el fonament per a l'emancipació personal.
4. Pel que fa a la correspondència amb la CONC, ens comprometem a orientar la nostra acció sindical tenint en compte els següents eixos:
5. **Eix 1. Més drets: igualtat per a tothom, cap a un nou contracte social**
6. — Per un nou contracte social, per enfortir la democràcia i enfortir la igualtat, per defensar la protecció social i la garantia de rendes, per considerar la salut com a valor social, per reconèixer el dret a l'educació com a dret de ciutadania, per un model propi de serveis socials a Catalunya i per una nova llei de contractació pública.
7. **Eix 2. Més treball: redistribuir la riquesa, el temps i el poder**
8. — Per la redistribució de la riquesa, del temps i del poder, per la democràcia econòmica, pel diàleg social i la concertació, per la negociació col·lectiva, per seguir avançant en els plans d'igualtat, la perspectiva de gènere i la diversitat, per l'ocupació de qualitat i per la salut laboral.
9. **Eix 3. Més democràcia**
10. — Per donar respostes justes a la triple transició, per una governança i cooperació sindical internacional, per la transició digital, ecològica i demogràfica, per afavorir l'emancipació juvenil, per donar una resposta social per a la immigració i per una transició justa.
11. **Eix 4. Més sindicat**
12. — Per avançar-nos al repte digital i tecnològic, per millorar la densitat sindical a les empreses i per disposar d'unes estructures sindicals més eficients, per la proximitat, transversalitat i coordinació, pel compromís de mobilització i lluita, de negociació i acord, de participació i proposta, pels pensionistes, per ser un sindicat feminista, per la formació sindical, per Acció Jove, per ser un sindicat sociopolític i per una gestió eficaç.
13. — Serà necessari, doncs, dins de CCOO de les Terres de Lleida, encaixar la nostra realitat organitzativa i, per fer-ho, és necessari desenvolupar el Pla d'acció de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.





2. PLA D'ACCIÓ

14. El Pla d'acció constitueix l'aposta estratègica en matèria d'acció sindical del proper mandat congressual i està condicionat per dos variables. D'una banda, per la necessària consideració al conjunt d'acords i propostes de futur que tant la CONC 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. 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.
15. 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.
16. Els eixos són:
17. — **Un sindicat més fort**
18. CCOO ha de ser independent en les seves línies d'acció i de pensament. Aquesta independència sols està garantida per la seva afiliació. Hem de créixer en afiliació.
19. — **Un sindicat més representatiu**
20. CCOO ha d'aspirar a liderar les negociacions de tot l'àmbit laboral. Som els garants de les millores laborals de les persones treballadores. Hem de millorar els resultats electorals.
21. — **Un sindicat més influent**
22. CCOO ha de ser allí on es decideix tot allò que afecta la classe treballadora. Per això, cal mantenir els espais de diàleg social per contrarestar les polítiques liberals que manllevan drets de la ciutadania.
23. — **Un sindicat més feminista**
24. CCOO no pot ser espectador i ha d'aspirar a ser veritablement feminista, ha de mantenir el compromís i ampliar les accions que posin fi al flagell de les violències masclistes i a la discriminació per raó de gènere.
25. — **Un sindicat més sostenible**
26. CCOO ha d'enfrontar-se a una situació d'emergència climàtica que està perjudicant les nostres vides i les de les generacions futures.
27. — **Un sindicat d'acollida**
28. CCOO ha de ser la porta d'entrada de les persones migrants, de les diversitats, de les persones en situació precària, vital i laboral, i del jovent, especialment aquell en risc d'exclusió.
29. **2.1. Un sindicat més fort**
30. CCOO ha de ser independent en les seves línies d'acció i de pensament. Aquesta independència solament està garantida per la seva afiliació. Hem de créixer en afiliació i revertir la tendència negativa.
31. **2.1.1. Afiliació**
32. L'afiliació sempre ha d'estar al centre de la nostra activitat sindical, atenent i mantenint la que actualment tenim, però necessitem créixer. L'afiliació ens dota de legitimitat davant dels nostres interlocutors polítics, socials i empresarials, ens permet construir col·lectivament i democràtica les nostres posicions sindicals i polítiques, i, finalment, ens garanteix la nostra viabilitat i independència financera com a institució. El compromís amb les persones que contribueixen de manera solidària a la nostra funció amb el pagament de la seva quota ha de ser el motor principal per fer la nostra activitat al més acuradament i encertadament possible.
33. Per això, ens comprometem a:
34. — Millorar l'atenció i els serveis a la nostra afiliació i millorar la informació que els arriba.
35. — Potenciar el servei d'acollida per a les persones no afiliades i l'atenció inicial per a les persones afiliades, de manera coordinada des de la Secretaria d'Organització amb un calendari adient i amb la participació de tot l'actiu sindical.
36. — Incloure un pla específic d'afiliació dels nostres delegats i delegades perquè siguin el primer focus de creixement.
37. — Treballar en plans d'afiliació per a persones d'origen estranger que donin resposta a les seves necessitats específiques.
38. — Buscar estratègies per mantenir l'afiliació de les persones que es jubilen.

39. — Potenciar les seccions sindicals d'empresa.
40. — Acostar el sindicat als centres de treball i fomentar la participació dels treballadors i treballadores, utilitzant també fórmules de participació no presencial.
41. — Implementar nous mecanismes per incrementar la participació de l'afiliació en l'activitat de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida.
42. **2.1.2. Formació**
43. La formació ha d'estar present de manera transversal en tot el Pla d'acció.
44. **La formació sindical**
45. CCOO fa molts anys que treballa per la formació sindical de les delegades i delegats, i no s'ha equivocat, ans al contrari, aquesta formació ha contribuït i contribuirà a poder desenvolupar la tasca de delegada i delegat amb èxit dins de l'empresa.
46. Saber és poder, per això és molt important dotar les delegades i delegats dels coneixements i de les eines necessàries per fer la seva tasca de representant i assessor dels treballadors i treballadores a l'empresa. Aquest pla formatiu es concretarà en:
47. — Un estudi prospectiu de la formació de les nostres delegades i delegats per detectar les necessitats formatives tant generals com sectorials, ja que és imprescindible adaptar l'oferta a les necessitats del territori, tasca que cal realitzar en coordinació amb les àrees.
48. — La potenciació dels itineraris formatius en col·laboració amb la coordinació de les àrees de manera eficient per no malbaratar els recursos de l'EFOSI (Escola de Formació Sindical).
49. — Una formació específica en l'ús de les noves tecnologies, tenint en compte la bretxa digital dels nostres delegats i delegades.
50. — La introducció de la intel·ligència artificial (IA) als nostres itineraris formatius, la seva afectació al món laboral, els seus avantatges i els canvis que pot causar.
51. — L'augment de l'oferta de formació mixta en la mesura que sigui possible, presencial i en línia, de manera que aquesta formació sigui més accessible, adaptada a les dimensions del nostre territori i més eficient pel que fa a l'aprofitament del crèdit sindical de les nostres delegades i delegats.
52. **La formació ocupacional. Fundació Paco Puerto**
53. Tenim la convicció que hi ha una relació directa entre la formació i l'afiliació, i per això ens proposem que la Fundació Paco Puerto (FPP) incrementi la seva presència tant en la formació a les empreses com en la formació privada.
54. Les persones treballadores han d'identificar l'FPP amb el nostre sindicat i l'FPP ha de conèixer les necessitats de les persones treballadores i el mercat laboral del nostre territori.
55. Per aquests motius, als propers anys, volem:
56. — Millorar la publicitat de l'FPP on es faci evident i notòria la seva vinculació amb CCOO, i reforçar-la durant la realització dels cursos.
57. — Actualitzar l'FPP —seguint la línia de l'Informe de prospectiva elaborat per la mateixa fundació—, la seva formació d'acord amb les demandes territorials, encarregant informes específics, si són necessaris, en col·laboració amb els sectors i les àrees de treball específiques o transversals, com poden ser les que fan referència a la competència digital i lingüística.
58. — Avançar, en la mesura que sigui possible i en tot allò que sigui competència territorial, en un model de formació mixt, en línia i presencial, que s'adapti a les dimensions territorials del nostre territori.
59. — Analitzar les dades del servei d'orientació i l'efecte en l'afiliació.
60. — Incloure la presentació de l'FPP als cursos sectorials, així com de responsables i delegades i delegats per fomentar l'afiliació i la formació.
61. **2.1.3. Consolidació al territori**
62. El territori de ponent està condicionat per una sèrie de característiques que li són pròpies. La primera és la seva dimensió, que dobla en superfície



- la resta de províncies de Catalunya. La segona, la concentració que es produeix al sud de la província, on es troba la capital, fet que encara dificulta més la correcta distribució de la feina. I la tercera és la gran dispersió que s'origina a la resta del territori, especialment a territoris en creixement com el Pla d'Urgell i l'Urgell o l'Alt Pirineu, els Pallars, l'Alta Ribagorça i la Vall d'Aran.
63. La suma d'aquests factors ens obliga a treballar per assentar la nostra posició i relançar les seues de Tàrraga i Vielha. Caldrà buscar fórmules que ens permetin créixer en la representativitat en aquests territoris, fet que ens donaria una densitat sindical imprescindible per al nostre creixement i equitat entre els diferents territoris de la província.
64. Per a aquest objectiu, cal aprofitar la feina feta en l'àmbit del diàleg social fins ara, així com buscar una persona o persones referents de la zona que puguin dinamitzar la xarxa entre la nostra afiliació i les nostres delegades i delegats, fet que considerem clau per créixer sindicalment a tot el territori i a tots els nivells, afiliatiu i de representativitat sindical i sociopolítica.
65. **2.1.4. Servei Lingüístic**
66. Conèixer i usar la llengua catalana és un dret de tota la ciutadania que viu a Catalunya. Per això, CCOO de les Terres de Lleida, amb tot el convenciment i a través del seu Servei Lingüístic, vol seguir promovent l'ús del català dins del sindicat i, per extensió, en tot l'àmbit laboral.
67. El compromís del Servei Lingüístic és garantir que la documentació que s'elabora al sindicat sigui en català i tingui una bona qualitat lingüística, i continuar promovent accions de dinamització per aconseguir materialitzar l'objectiu que s'ha proposat el sindicat.
68. Al proper mandat, cal garantir formació als delegats i delegades per promocionar l'ús del català en la seva acció sindical, fent detecció dels motius que poden portar a evitar-ne la utilització, i facilitant-los les eines perquè això no passi.
69. **2.1.5. Comunicació**
70. CCOO de les Terres de Lleida entén que la comunicació externa és un complement estratègic de l'activitat sindical i per això vol que s'incorpori a totes les actuacions sindicals.
71. L'objectiu del sindicat és comunicar les activitats que es fan i també les raons i els objectius pels quals s'han dut a terme. Des de Comunicació de CCOO de les Terres de Lleida es vol també continuar ordint complicitats amb els responsables sindicals i els delegats i delegades per així aconseguir que la comunicació sigui integral.
72. Hem d'organitzar digitalment allò que també organitzem a l'empresa. Així mateix, hem de continuar avançant en el desenvolupament confederal tant de les eines comunicatives com de la tasca de les diferents organitzacions, a través de la Comissió de Comunicació Integral.
73. Hem de garantir tant la rendició de comptes cap a l'afiliació com la divulgació de la nostra activitat, de les nostres propostes sociopolítiques i dels valors que representa CCOO. Hem de continuar desenvolupant productes propis com la revista digital, *lo Sindicat*, i altres publicacions, així com continguts diversos al web i a les diferents xarxes socials, aprofitant les noves tecnologies disponibles i la gestió de dades, tot aprofitant experiències i pràctiques positives. I ho hem de fer amb un llenguatge comunicatiu, inclusiu, expressiu i gràfic d'avantguarda, que sigui referent, divulgatiu i representatiu d'allò que som i volem projectar.
74. **2.2. Un sindicat més representatiu**
75. CCOO ha d'aspirar a liderar les negociacions de tot l'àmbit laboral. Som els garants de les millores laborals de les persones treballadores. Hem de millorar els resultats electorals.
76. **2.2.1. Eleccions sindicals**
77. Les eleccions sindicals són l'eina que ens permet contribuir de manera més influent en la negociació per la via de la representativitat. D'altra banda, ens trobem en una situació complexa d'augment del nombre de processos, que s'afegeix a les especials característiques del nostre territori per la seva dimensió, i de no disposar d'un nombre ideal de capital humà per abastar tots els processos. És per aquest motiu que les eleccions sindicals ocupen una gran part de la nostra tasca i del dia a dia. Volem ser més influents i per això cal



millorar els resultats electorals. Per aquest mandat marquem com a línies de treball les següents:

78. 1. Planificar de manera acurada, coordinada, estratègica i metòdica a curt, mitjà i llarg termini, tots els processos electorals. Cal situar la planificació i les reunions al nivell d'importància que mereixen i en una mesura justa i adequada. No hi haurà millora sense una coordinació eficient.
79. 2. Arribar al màxim nombre de processos possibles, fins i tot en aquells on, a priori, no presentem candidatura. Per això, cal comptar, encara més, amb el compromís de l'actiu del sindicat per a aquelles situacions en les quals no es pugui donar cobertura des del mateix sector o àrea, amb el benentès que aquest fet no sigui una pràctica habitual.
80. 3. Optimitzar el crèdit sindical, sumant a l'acció sindical electoral aquelles persones de les empreses que puguin acumular crèdit horari.
81. 4. Desenvolupar un mètode de treball per a les empreses sense RLPT (representació legal de les persones treballadores), especialment en aquelles en què comptem amb afiliació.
82. 5. Desenvolupar un sistema de seguiment i preparació electoral que garanteixi la nostra presència en tot l'interval de temps entre eleccions. Les eleccions es guanyen en el dia a dia i no cada quatre anys.
83. 6. Garantir l'eficàcia del nostre actiu, optimitzant les visites als centres de treball, aprofitant els desplaçaments, els vehicles o el material.
84. **2.2.2. Negociació col·lectiva**
85. CCOO ha d'aspirar a liderar les negociacions de tot l'àmbit laboral. Som els garants de les millores laborals de les persones treballadores. Hem de millorar els resultats electorals.
86. La negociació col·lectiva és crucial per transformar el creixement econòmic en progrés social, ja que facilita la redistribució de la riquesa i ajuda a mitigar els efectes negatius de les crisis econòmiques.
87. La negociació col·lectiva ha de continuar estant al centre de l'agenda de la lluita sindical. CCOO

de les Terres de Lleida continuarà treballant per recuperar el poder adquisitiu del conjunt dels treballadors i treballadores del nostre territori i actuarà per combatre la precarietat laboral en totes les seves formes, millorar les condicions laborals i garantir els drets laborals aconseguits.

88. A les terres de Lleida encara són d'aplicació diferents convenis sectorials provincials que estan per sota dels de la resta de Catalunya. Seguirem treballant perquè cap d'aquests convenis mantingui aquesta situació.
89. A CCOO seguim atents perquè el teletreball no redueixi els drets dels treballadors i treballadores, en comparació amb els que treballen presencialment, per la dificultat de protegir els drets laborals en aquesta modalitat. Cal garantir i aplicar una regulació adient del teletreball a través de la negociació col·lectiva i el diàleg social.
90. Seguirem prioritzant la negociació col·lectiva sectorial de major àmbit territorial, ja sigui estatal, autonòmic, provincial o dins l'àmbit de l'empresa i vetllarem perquè hi hagi criteris inclusius.
91. Continuarem treballant en l'àmbit de la negociació col·lectiva per implantar i negociar plans d'igualtat a totes les empreses que estiguin obligades a tenir-ne. Aquesta eina, que és obligatòria a les empreses de més de 50 treballadors i treballadores i que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu, té rang normatiu d'obligat compliment, com també és de compliment a les administracions públiques, que han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat en l'acord de condicions de treball del personal funcionari, independentment del nombre de persones que hi treballin.
92. Aquestes mesures són importants en la negociació col·lectiva perquè promouen la igualtat efectiva entre dones i homes, amb mesures essencials per crear un entorn de treball just i igualitari prevenint la discriminació laboral de gènere. A més, garanteixen condicions equitatives en àrees com la selecció, l'accés a l'ocupació, la retribució, la promoció interna, la formació, la corresponsabilitat i la conciliació de la vida laboral i personal, i l'assetjament sexual i per raó de sexe, entre d'altres. També ajuden a identificar i corregir possibles desigualtats estructurals dins de les empreses, de manera que milloren l'entorn laboral, contribueixen a un desenvolupament més just i



- sostenible, i incideixen, també, en la comunicació i el llenguatge no sexista o la salut laboral.
93. Haurem de vetllar perquè es compleixi la legislació vigent, que defineix l'obligatorietat de tenir un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, a totes les empreses i administracions públiques.
 94. A més, amb el Reial decret 1026/2024, els convenis col·lectius han d'incloure mesures obligatòries en matèria d'igualtat de tracte, contra les violències i la no-discriminació per a les persones LGTBI+. A més, les empreses de més de 50 persones treballadores, també han de negociar un protocol de caràcter obligatori per a les situacions d'assetjament LGTBI-fòbiques.
 95. Els convenis col·lectius són un instrument clau per promoure la igualtat real i efectiva entre dones i homes. No obstant això, la realitat actual mostra que el progrés en la incorporació de la perspectiva de gènere en els convenis és lent i limitat. Per això, és indispensable la presència de dones delegades que participin en les meses de negociació amb capacitat d'incidència i proposta.
 96. Per aplicar la perspectiva de gènere en els convenis col·lectius, primer caldrà identificar les qüestions que poden generar desigualtat i formar les persones negociadores i, després, intervenir-hi des de la negociació col·lectiva per combatre allò que genera desigualtat.
 97. **2.2.3. Mobilització i acció sindical**
 98. Sense la mobilització dels treballadors i treballadores no hi ha canvi. Les noves realitats socials 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 i així ha de seguir sent.
 99. La immediatesa en la comunicació fa que el sindicat hagi de buscar noves fórmules, nous instruments per gestionar i desenvolupar el conflicte, per la qual cosa hem de consolidar i potenciar les xarxes socials de comunicació com 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. Hem de reforçar des de la formació les nostres competències digitals, comunicar millor els conflictes i realitzar accions massives i adaptades al nostre territori a les xarxes socials. Malgrat que és en el centre de treball on hem de centrar la nostra acció mobilitzadora, això ha de ser compatible amb les accions mobilitzadores fetes a través de les xarxes socials.
 100. La Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida ha d'impulsar i reforçar 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 permet 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.
 101. Durant el proper mandat, a la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida ens comprometem a treballar per:
 102. — Ampliar la base social que participa en les mobilitzacions que promovem, amb el compromís de participació dins de l'estructura sindical.
 103. — 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.
 104. — Influir i, si cal, liderar efectivament la fixació dels objectius i el contingut de les plataformes reivindicatives i socials.
 105. — 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.
 106. — Mantenir l'estratègia de mobilitzacions juntament amb la societat civil organitzada i els moviments socials afins.
 107. — Lluitar, com a sindicat de classe que som, 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.

108. **2.2.4. Salut laboral**

109. 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 i col·lectius per garantir una millora de les condicions de treball.

110. Cal continuar actualitzant les eines necessàries per als delegats i delegades de prevenció per integrar la salut laboral en el conjunt de l'acció sindical i amb perspectiva de gènere, tenint en compte la diferència biològica d'ambdós sexes, la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball, i les precarietats que afecten les dones.

111. Reforçar la participació sindical amb eines específicament orientades a un major coneixement sobre l'actuació de la Inspecció de Treball per part dels delegats i delegades.

112. També ens calen les eines i les estratègies per actuar de manera preventiva contra les malalties mentals.

113. Hem de reivindicar la figura del delegat o delegada de prevenció territorial o sectorial per intervenir allà on no hi ha RLPT, i reivindicar també el reforçament de la Inspecció de Treball amb recursos suficients que permetin un control i una vigilància de la seguretat i la salut.

114. Cal accentuar la formació sindical de les delegades i delegats en matèria de prevenció, així com la formació en matèria de salut laboral per a les persones de l'estructura, per contribuir a l'assessorament en prevenció de riscos, tal com s'ha estat fent aquests quatre anys, i així poder desenvolupar la seva tasca amb més coneixements.

115. És necessari abordar de manera conjunta i transversal els diferents elements estructurals que formen part de l'actual sistema de salut laboral, especialment en un moment en el qual ens enfrontem als reptes plantejats per l'envelliment de la població i les transicions ecològica i digital.

116. L'Estratègia catalana de seguretat i salut laboral 2021-2026, aprovada en el marc de la Comissió

de Seguretat i Salut Laboral del Consell de Relacions Laborals, té com a principal objectiu la reducció de la sinistralitat laboral i suposa una oportunitat per incidir institucionalment en el desenvolupament de mecanismes per incrementar el control per part de l'autoritat laboral.

117. Les administracions públiques amb competències sobre els diferents elements de l'actual model de salut laboral no exerceixen prou les seves funcions en el control i la vigilància de les obligacions empresarials per evitar la subdeclaració dels danys a la salut ocasionats pel treball. A més, l'excessiva externalització de la prevenció permet que alguns serveis de prevenció aliens dominin el mercat i es lucrin oferint uns serveis de baixa qualitat preventiva.

118. 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 de 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.

119. Proporcionarem mesures de millora i vetllarem 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, potenciant el control públic de la seva activitat, i també en la normativa de la Seguretat Social per limitar les competències de les mútues en la determinació inicial de la contingència, retornar el seguiment de les baixes comunes i altres prestacions al sistema públic, oferir a les persones treballadores o a la seva RLPT la capacitat de triar la mútua i enfortir la presència i el control públics en la seva direcció.

120. **2.3. Un sindicat més influent**

121. CCOO ha d'estar allí on es decideix tot allò que afecta la classe treballadora. Per això, cal mantenir els espais de diàleg social per contrarestar les polítiques liberals que manllevin drets de la ciutadania.



122. **2.3.1. Polítiques socials**

123. CCOO ha estat, és i serà el garant contra la precarietat, la pobresa i la desigualtat amb una activitat sociopolítica que es va veure considerablement incrementada arran de la crisi de la COVID-19.

124. Els espais de concertació, participació i voluntat de diàleg social s'han de coordinar entre les diferents persones del nostre sindicat que hi participen. També en aquests espais, CCOO de les Terres de Lleida hem de defensar i ser propositius per lluitar contra la precarietat laboral, la pobresa i les desigualtats socials, així com els dèficits d'infraestructures i dels serveis públics del nostre territori d'acord amb l'Acord nacional per a l'Agenda 2030, en el qual CCOO participa de manera activa.

125. CCOO de les Terres de Lleida treballem per posar les persones al centre, i per complir aquest objectiu cal garantir uns serveis públics de qualitat. Per això, exigirem, a tots els àmbits on es porti a terme el diàleg social, inversions necessàries per mantenir-lo, conservant-ne la gestió directa com a garantia de servei públic per, d'aquesta manera, poder atendre adequadament les necessitats de la població i poder fer front eficientment a les situacions d'emergència social.

126. També en aquests àmbits defensem la gestió directa dels serveis públics amb mitjans i ocupació pública, i defensarem 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 de la província de Lleida. Cal incidir en un procés de contractació pública que vetlli pel compliment efectiu de les clàusules socials i mediambientals a través dels mecanismes de representació i acció sindical.

127. La crisi de la COVID-19 va deixar en evidència les mancances del nostre sistema sanitari públic, els efectes de la privatització del sector i els efectes negatius de la manca d'inversió en la promoció de la salut, entesa com l'estat de benestar tant físic com mental i social, així com en totes aquelles accions preventives necessàries. També treballarem en aquests espais juntament amb la nostra acció sindical per dignificar les condicions laborals del col·lectiu professional de la sanitat,

especialment aquells amb menys reconeixement i precaris, així com en la repercussió directa a les persones usuàries.

128. Considerem essencial una nova estratègia de cures, en un nou contracte social en què aquestes siguin fonament de salut democràtica i un dret de ciutadania. Una estratègia que ha de ser majoritàriament pública i comunitària, inclusiva, accessible, preventiva, sostenible i adaptada a les necessitats individuals de les persones. Ha de posar fi a la desigualtat de gènere en el repartiment de les cures i reconèixer i donar suport a la diversitat de famílies, amb la corresponsabilitat de les administracions públiques.

129. L'educació ha de tornar a ser l'ascensor social que equilibri les desigualtats. Defensarem el model d'educació pública que reverteixi de manera positiva en els nostres infants, principals afectats per la manca de polítiques educatives eficients, i treballarem per retornar la plena democràcia als centres educatius. Seguirem treballant per millorar les condicions laborals de tots els professionals de l'educació així com per reconèixer i defensar la seva tasca. De la mateixa manera, defensarem l'escola rural com a model d'èxit i de garantia en la lluita contra el despoblament d'algunes zones del nostre territori.

130. **2.3.2. Pensions**

131. CCOO defensa unes pensions públiques, dignes i garantides per al futur.

132. L'any 2021 es va consolidar l'actualització de les pensions amb el cost de la vida per garantir el poder adquisitiu de les persones jubilades. El març del 2023, després de mesos de negociació, CCOO, UGT i el Govern d'Espanya van signar l'acord de la segona fase de la reforma de pensions. Amb aquest acord es garanteix la sostenibilitat de les pensions per la via dels ingressos, s'amplia la protecció per reduir la bretxa de gènere, es cobreixen les llacunes de cotització i es milloren les pensions més baixes.

133. A més, la nova fórmula del període de càlcul suposarà la millora de les pensions de les persones que tinguin una carrera de cotització més precària i discontinua. Es garanteix que les bases màximes de cotització s'acostin a les dels països del nostre entorn. S'avança en la cotització per



ingressos reals, incloent-hi el règim especial de treballadors i treballadores autònoms, es duplicarà el mecanisme d'equitat intergeneracional i s'implantarà una quota de solidaritat que afectarà els salaris que superin la base màxima.

134. Malgrat els evidents avenços aconseguits en la millora de les pensions públiques, encara hi falten temes pendents: cal garantir l'adequada implementació dels acords i cal insistir en la correcció de les deficiències i desigualtats que encara presenta el sistema de pensions. La garantia de suficiència de les pensions mínimes, malgrat el creixement registrat, continua sent un objectiu prioritari.
135. Entre els reptes de futur de les pensions, també destaca com una desigualtat fonamental la necessitat de revertir la bretxa de gènere, tot i que, les successives reformes de la Seguretat Social acordades amb CCOO en el marc del Pacte de Toledo, incorporen, des de fa gairebé dues dècades, millores orientades a reduir l'efecte de la bretxa de gènere en l'ocupació.
136. Pel que fa a les pensions no contributives és necessari resoldre les importants diferències que actualment presenten alguns territoris en relació amb els temps de gestió que han d'esperar les persones que les sol·liciten.
137. Cal destacar la necessitat de reforçar els recursos humans i tècnics de totes les entitats gestores de la Seguretat Social, singularment de l'INSS i l'IMSERSO, en allò que afecta la població pensionista. En aquest punt, cal garantir l'atenció presencial a les oficines de la Seguretat Social.
138. Mereix un capítol a part el tema de les mutualitats. Les persones jubilades que van cotitzar a través de les mutualitats abans de finals de desembre del 1978, tenen l'opció de reclamar una part dels diners de l'IRPF que van pagar. CCOO, en general, i, especialment, la Federació de Pensionistes han de seguir informant i assessorant sobre un tema força important, perquè és possible que moltes persones s'estalviïn una quantitat de diners considerable a l'hora de pagar els seus impostos, ja que, a més de rebre d'Hisenda una regularització a favor seu dels quatre darrers exercicis fiscals, es poden deduir una part de l'IRPF en les properes declaracions de la renda.

139. 2.3.3. Dependència

140. CCOO de les Terres de Lleida considerem les mesures adoptades fins a l'actualitat pel que fa a la dependència com a manifestament insuficients. Mantindrem una observació permanent i treballarem per una intervenció municipal i/o comarcal de la gestió de les residències de gent gran. El model actual es va demostrar que era absolutament nefast davant situacions d'emergència sanitària. Apostem per la gestió directa i la creació d'un institut català de la dependència en la línia que defensa la CONC.
141. No podem limitar el nostre àmbit d'actuació a l'àmbit de les residències, ja que l'àmbit de la dependència transcendeix aquests espais. L'atenció domiciliària, externalitzada i amb una manca evident de recursos i condicions laborals, i la detecció de les persones en situació de dependència que no estan sota el control de cap servei social també han de ser àmbits de treball que cal reforçar.

142. 2.3.4. Habitatge

143. CCOO mantindrem una aposta clara per 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 i lluitarem 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.
144. Cal incidir des del diàleg social en les polítiques d'habitatge perquè es reconegui la dificultat existent d'accés en l'àmbit rural, la desigualtat que genera i el risc de despoblament que porta implícit.

145. 2.3.5. Formació professional

146. Amb la integració dels dos subsistemes de formació professional, la inicial i l'ocupacional, la formació professional es defineix més que mai com la formació al llarg de la vida. CCOO estem participant de manera molt activa i coordinada a tots els àmbits on es planifica, es discuteix i es dona forma a aquest nou model que ha de revertir necessàriament en les necessitats de totes les persones i en una adaptació a les necessitats del mercat de treball.



147. CCOO participa de la prospecció (estat actual) i la prospectiva (futur) de les demandes de les persones en qualsevol moment de la seva vida i independentment de la seva formació prèvia. Aquest treball conjunt, ens ha de permetre donar resposta a les necessitats tant del jovent que acaba la seva formació inicial com de les persones treballadores que volen millorar les seves competències o bé canviar la seva trajectòria professional a altres sectors. Hem contribuït de manera activa a la diagnosi de la situació, que serà el que determini l'èxit de la futura oferta, de la inserció laboral estable i de qualitat, així com de les polítiques actives d'ocupació, formant part de la governança d'aquestes polítiques, de manera conjunta amb els agents socials i el SOC. Cal que seguim formant part d'aquestes meses de negociació i vetllant pels interessos de la nostra gent.
148. **2.4. Un sindicat més feminista**
149. **2.4.1. Feminisme**
150. 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'empoderament 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.
151. Ser un sindicat feminista implica lluitar amb una posició de tolerància zero contra totes les formes de violència vers les dones i avançar en el seu empoderament, en la igualtat real i en la corresponsabilitat, i posar fi a les bretxes entre sexes, al patriarcat i a les violències masclistes. Totes aquestes són reivindicacions que no hem de deixar de banda.
152. Tenim més dones afiliades i més delegades que mai. En conseqüència, cal reforçar la participació i desenvolupar les competències del Comitè de Dones com a espai sindical de reflexió, deliberació i presa de decisions en matèria de feminisme i igualtat de CCOO.
153. També cal confluïr amb el moviment feminista i participar de les reivindicacions conjuntes, i fer visibles totes les desigualtats i discriminacions de gènere i d'orientació sexual així com totes les violències masclistes.
154. Treballarem 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.
155. La COVID-19 va posar 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 d'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 masculinitzats.
156. **2.4.2. Igualtat de gènere**
157. Com a sindicat feminista, CCOO hem de seguir impulsant la igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat en tots els àmbits.
158. Els plans d'igualtat són una de les eines més potents de les quals disposa el sindicat per fer acció sindical a l'empresa i transformar la realitat a la societat. Continuar amb el seu desplegament segueix sent una prioritat, lligant-los més a l'acció sindical i a les eleccions sindicals. Els plans d'igualtat són, de fet, responsabilitat del conjunt de l'organització.
159. 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.
160. Treballarem per continuar consolidant el SIAD (Servei d'Atenció i Informació a les Dones) per assessorar i acompanyar les dones que es troben amb dificultats laborals i socials derivades de la seva condició de gènere.
161. Mantindrem el grup de treball d'igualtat de gènere com a instrument que articula la tasca de sensibilització i acció del sindicat per a la igualtat efectiva entre dones i homes, perquè sigui un espai d'empoderament de les dones del sindicat, tot i ser, també, un espai que incorpori els homes del sindicat a la lluita feminista.



162. **2.4.3. Violències masclistes**

163. Treballarem perquè CCOO continuï amb el compromís i sigui un sindicat lliure de violències masclistes, alhora que emprendrem accions per fer-les visibles, prevenir-les i abordar-les, tant a la feina com arreu. La lluita contra les violències masclistes ha de convertir-se en objectiu prioritari del sindicat.

164. 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.

165. Continuem amb el projecte "Porta violeta. Local segur" perquè sigui un recurs més en la lluita contra el flagell de les violències masclistes.

166. **2.4.4. Temps de treball**

167. 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 mesures de corresponsabilitat, així com el compliment de la regulació que garanteix els drets de les treballadores i treballadors.

168. 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, corresponsabilitat, treball a distància i teletreball, etc., per motius de cura i conciliació.

169. De l'altra, hem de reivindicar el paper central de l'Administració pública a l'hora de garantir serveis adequats, proposant un pacte integral per a les cures que abordi les mancances estructurals, dignifiqui les condicions laborals i retributives d'aquests sectors i impulsi la incorporació masculina a la vegada que promogui una corresponsabilitat equitativa. Cuidar no és una opció, és responsabilitat de tota la societat.

170. 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.

171. **2.4.5. Diversitats**

172. Per construir una societat plural, inclusiva i tolerant, 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.

173. Hem de garantir la construcció d'espais laborals segurs per a la classe treballadora LGTBI+. Hem de ser agents essencials per assegurar que els drets de les persones LGTBI+ siguin respectats i promoguts. Treballarem per garantir que les mesures contra les discriminacions del col·lectiu LGTBI+ i els protocols d'assetjament siguin efectius a totes les empreses. Aquestes polítiques són fonamentals per avançar cap a una societat més justa, igualitària i inclusiva, on tothom pugui viure amb seguretat, dignitat i llibertat.

174. Exigim 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. Treballarem en pro d'un model normalitzador que no segregui, integral i participatiu de les persones migrants.

175. **2.5. Un sindicat més sostenible**

176. CCOO ha d'enfrontar-se a una situació d'emergència climàtica que està perjudicant les nostres vides i les de les generacions futures.

177. **2.5.1. Sostenibilitat i medi ambient**

178. La internacionalització econòmica i la globalització exigeixen un model de desenvolupament sostenible que equilibri el benestar de les persones amb la preservació del planeta. El canvi climàtic, la digitalització, la globalització i les tendències demogràfiques alteren ràpidament la vida quotidiana, fent necessari que abordem els reptes urgents amb polítiques inclusives i igualitàries.

179. El canvi climàtic s'ha de tenir en compte en la negociació col·lectiva perquè implica pèrdua de llocs de treball, dificultats per treballar a causa



- de l'augment de temperatura, desplaçaments de població i la migració laboral per causa climàtica. És clar que es produeixen canvis en els mercats laborals locals i de certs sectors econòmics com pot ser l'agricultura, la construcció i d'altres que treballen al carrer, que en el cas del territori de Lleida adquireixen una especial significació.
180. També és considerable l'impacte del turisme a les nostres terres i cal assegurar la sostenibilitat social i ambiental de l'activitat turística. El sector turístic és cabdal en l'ocupació i l'activitat econòmica a Lleida, però l'actual model genera rebuig entre una part de la ciutadania. Tal com s'orienta al Compromís Nacional per un Turisme Responsable signat l'any 2023, ens sumarem a la CONC en la demanda d'un pacte nacional pel turisme, en el qual s'acordin de manera tripartida les mesures per a la transformació del sector.
181. En l'àmbit local cal complir el que diuen els nostres Estatuts a propòsit de la sostenibilitat ambiental i social. Cal que contribuïm a la reducció de l'emissió de gasos i de l'impacte ecològic de l'activitat sindical i de les nostres seus. Amb aquest objectiu, hem de promoure accions, gestió col·lectiva i major presència d'eines digitals.
182. **2.5.2. Transició digital**
183. La transformació digital ens ha permès avançar en l'atenció individual de les persones, així com en el desenvolupament organitzatiu. En els últims anys hem avançat en aspectes com la digitalització i la gestió de les dades i de la informació.
184. Som davant d'un moment complex, de repte constant, amb una velocitat de transformació molt gran, i cal trobar equilibri en un canvi que s'endevina com inevitable. La generació de dades a partir de la informació de què disposem com a organització, i les eines d'anàlisi que se'n deriven, ens han d'ajudar en els nostres objectius amb un procés de millora constant pel que fa al seu tractament i qualitat.
185. A aquest efecte, hem d'avançar en tot allò que té a veure amb la transició digital. La IA, la creació de contingut propi, l'acció coordinada i la interacció social han de ser el suport necessari que completi les eines tradicionals d'acció sindical, sense voluntat de substituir-les.
186. **2.6. Un sindicat d'acollida**
187. **2.6.1. Persones migrants**
188. La població migrant a les Terres de Lleida ja constitueix gairebé el 20 % de la població (IDES-CAT, 2023), percentatge que manté una tendència creixent als darrers anys coincidint amb un cicle econòmic expansiu, i suposa el 26 % de la població activa. La realitat contradiu moltes de les notícies que arriben des de diferents sectors. La realitat acredita que la població migrant s'ha equilibrat en gènere amb l'arribada de dones immigrants, majoritàriament d'Amèrica Llatina. També s'ha incrementat l'edat de les persones arribades (són menys joves) i ha millorat substancialment el seu nivell formatiu, que ja s'acosta molt al perfil formatiu de la població autòctona.
189. Capítol a part és la situació legal d'aquestes persones pel que implica d'accés als drets i a la plena integració. Malgrat que un 30 % de les persones d'origen estranger a Catalunya tenen la nacionalitat espanyola, una de cada quatre de les que tenen origen extracomunitari es troben actualment en situació irregular, cosa que deriva en greus situacions d'inseguretat jurídica i aboca les persones estrangeres a la precarietat i l'explotació laboral.
190. El motiu principal del fet migratori és la inserció en el mercat de treball, i aquestes persones ho fan en les ocupacions menys qualificades, amb salaris baixos o molt baixos, en empreses generalment petites de menys de 10 treballadors i treballadores, i, preferentment, al sector privat, però també en activitats de l'economia submergida. La seva trajectòria laboral està caracteritzada per l'eventualitat, l'atur i la irregularitat d'ingressos.
191. CCOO no pot restar impassible davant d'aquesta situació i ha d'assumir com una de les seves prioritats lluitar contra la irregularitat administrativa de les persones estrangeres i contra la vulnerabilitat i l'explotació laboral que comporta. En aquesta lluita contra la irregularitat, també hi té un paper central la modificació del marc legal d'estrangeria, que condiciona enormement la vida de les persones estrangeres, promou la seva explotació laboral i precaritzava les seves vides i les fa més vulnerables.

192. Al nostre territori ens hem de comprometre a potenciar l'organització sindical dels treballadors i treballadores d'origen estranger a través de la seva participació en els òrgans de representació a l'empresa i la seva afiliació. Volem potenciar la figura de la persona delegada d'igualtat a les empreses per garantir la implementació de les polítiques de gestió de la diversitat i de prevenció del racisme i la xenofòbia.
193. En el marc del diàleg social, hem d'incidir en tots els àmbits en què es discuteix la política migratòria, les polítiques d'acollida i la lluita contra l'explotació laboral i la discriminació per raó de la diversitat d'origen.
194. Al mateix camp d'actuació, és necessari que els ajuntaments compleixin la normativa d'empadronament, perquè si no es dificulta l'accés a drets bàsics com l'atenció mèdica, l'educació i l'assistència social. Cal que aquest sistema permeti accedir als drets des del moment de la sol·licitud.
195. Al nostre territori hem d'empoderar els treballadors i treballadores d'origen estranger amb relació als seus drets laborals i al funcionament de la nostra organització, i, al mateix temps, formar l'actiu intern del sindicat sobre el marc legal d'estrangeria i els drets laborals i sindicals de les persones estrangeres.
196. Fomentarem la participació política plena de les persones migrants, incloent-hi el dret a votar i de ser escollides en totes les eleccions, organitzar esdeveniments que celebrin la diversitat cultural, evitar la segregació escolar per origen i implementar projectes de mentoria.
197. Volem incrementar el volum de delegats i delegades sindicals d'origen immigrant i formar-los per millorar les condicions laborals del sector, així com incrementar les taxes d'afiliació, i la seva representació i presència activa a totes les esferes del sindicat, tant a l'empresa com a les estructures de direcció, garantint 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.
198. Potenciarem el grup de treball sobre migracions, amb l'objectiu d'organitzar l'acció del sindicat en matèria de migracions, de fomentar la participació de la població migrant, així com de reforçar la lluita contra el discurs xenòfob i racista.
199. **2.6.2. Sectors vulnerables**
200. Cal combatre el model econòmic basat en la maximització dels beneficis empresarials a costa de la reducció dels costos laborals i que troba en la immigració, els joves i les dones una inesgotable font de recursos i que esdevé una agència de col·locació de treball precari, com ara les empreses que utilitzen les plataformes digitals i les que es dediquen a la dependència i a les cures a les famílies. L'organització d'aquests sectors és clau per a la dignificació de les condicions laborals i també ha de formar part de la nostra acció els propers anys.
201. És una evidència que els treballs més precaris es concentren en les dones i en col·lectius com el dels joves, els migrants o les persones amb discapacitat. I massa cops ens trobem que més d'una de les anteriors circumstàncies coincideixen: una dona, jove i migrant té massa números per acabar en aquests sectors precaris.
202. **2.6.3. Acció Jove**
203. Som conscients que hem de millorar els lligams amb la joventut treballadora. Aquesta ha de ser una prioritat i, en conseqüència, hem de ser un espai obert de reivindicació de drets per a una vida digna, erradicar precarietats i salaris baixos. També hem de reforçar, ajustar i comprometre'ns activament amb un renovat projecte d'Acció Jove.
204. La gent jove acumula treballs precaris, percep baixos salaris i té dificultats per accedir a l'habitatge precisament perquè és jove i, per tant, aquesta precarietat no és una qüestió conjuntural sinó generacional.
205. La taxa d'emancipació juvenil a Catalunya, entesa com el percentatge de joves entre 16 i 29 anys que viuen fora del domicili d'origen, va ser del 17 % l'any 2021, i el que encara és pitjor: ha continuat a la baixa malgrat que s'han recuperat les dades d'ocupació juvenil. Això ens confirma que tenir una feina a Catalunya no és condició suficient per emancipar-se sense polítiques eficients d'habitatge o sense abordar la contractació a temps parcial involuntària o la realitat dels falsos



- becaris i becàries i la dels falsos autònoms. Reclamarem que es doti de més recursos la Inspecció de Treball del territori per perseguir de manera efectiva aquest tipus de frau en la contractació.
206. Des de la concertació territorial vetllarem perquè les polítiques actives d'ocupació siguin més eficients, amb perspectiva de gènere i en sectors de futur, emergents i salarialment competitius.
207. Participarem de l'impuls dels espais per a entitats juvenils socials, culturals, cíviques i polítiques per motivar la participació del jovent als seus barris, ciutats i pobles, tot afavorint l'accés a la cultura popular. El sindicat, a través d'Acció Jove, ha de teixir aliances amb les entitats juvenils amb qui comparteix valors i projectes per reclamar el dret a l'emancipació com un dret efectiu.
208. **2.6.4. Cooperació**
209. La globalització i els seus impactes en la cadena de valor, així com els d'alguns conflictes bèl·lics, impliquen enfortir el caràcter sociopolític del sindicalisme, a la vegada que cal fer més transversal la cooperació transformadora i la solidaritat obreira impulsades per la Fundació Pau i Solidaritat com a eix vertebrador i part de l'acció sindical del conjunt de l'organització.
210. El sindicalisme internacionalista hem d'exigir un sistema de diligència deguda a l'empresa on els drets humans es respectin i on es promoguin els dictàmens de l'OIT, i que es fonamenti en un model de producció que reconegui la responsabilitat subsidiària i solidària al llarg de tota la cadena global de valor, així com la centralitat del moviment sindical. Cal incidir en un procés de contractació pública que vetlli pel compliment efectiu de les clàusules socials i mediambientals a través dels mecanismes de representació i acció sindical.
211. **Per un treball digne i solidari**
212. 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.
213. 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 la 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 alguns dels drets més vulnerats al món.
214. 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 número 8 (promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom) i número 5 (aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes).





3. PLA D'ORGANITZACIÓ

215. **3.1. Introducció**

216. CCOO de les Terres de Lleida, en virtut dels acords organitzatius aprovats i sancionats als òrgans de direcció intercomarcals i confederals, va decidir al 8è Congrés de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida apostar pel treball sindical a través de tres àrees de treball transversals:

217. — Àrea de Serveis

218. — Àrea d'Indústria

219. — Àrea de Serveis Públics

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

221. 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:

222. — Comissió Executiva

223. — Comitè Territorial

224. — Consell

225. Les respectives federacions de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida, als seus congressos, no van escollir òrgans de direcció, però van elegir el seu representant al Comitè Territorial de CCOO de Lleida.

226. **3.2. Àrees de treball**

227. 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.

228. Les àrees de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida són:

229. — Àrea de Serveis: Serveis i Hàbitat

230. — Àrea d'Indústria: Indústria

231. — Àrea de Serveis Públics: Serveis a la Ciutadania, Educació i Sanitat

232. Aquestes àrees han de servir per 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.

233. L'objectiu final és optimitzar i racionalitzar els recursos sindicals existents a la nostra organització a Lleida, i optimitzar recursos mitjançant estructures mancomunades per afrontar algunes de les necessitats quotidianes.

234. **3.3. Òrgans de direcció**

235. 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.

236. **Comissió Executiva**

237. És l'òrgan de direcció i coordinació de la Unió Intercomarcal de CCOO de les Terres de Lleida. En formaran part: el secretari o secretària general de la unió, 4 persones de l'equip organitzatiu de la unió i 3 persones coordinadores de cadascuna de les àrees de treball.

238. La Comissió Executiva crearà les secretaries i les responsabilitats necessàries per dur a terme el millor desenvolupament de les funcions que té encomanades.

239. **Comitè Territorial**

240. 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.

241. Aquest comitè estarà format per:

242. — Els membres de la Comissió Executiva.

243. — 7 persones representants de les federacions.

244. — 1 persona responsable d'Acció Jove.

245. — 2 persones responsables territorials de l'Urgell-Segarra i de la Vall d'Aran.



246. — Les persones que tinguin alguna responsabilitat transversal (Finances i Formació).

247. **Consell**

248. És el màxim òrgan de direcció entre congressos. 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.

249. La Comissió Executiva, el Comitè Territorial i el Consell, elaboraran un reglament de funcionament.

250. **3.4. Comitè de Dones**

251. El Comitè de Dones és un espai estable de participació de les dones del sindicat per reflexionar, compartir experiències, avaluar i fer propostes sobre les polítiques i les actuacions del sindicat en relació amb la perspectiva de gènere. 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.

252. **3.5. Assessorament**

253. Les àrees de treball transversals definiran quin és el tipus d'assessorament necessari: assessorament sindical, assessorament primari o el dels Serveis Jurídics, amb l'objectiu que la persona afiliada rebi l'atenció més adequada.

254. 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. Si cal un tractament més especialitzat, la unió s'encarregarà de fer l'assessorament primari.

255. Els Serveis Jurídics seguiran estant al servei de l'acció sindical i de les persones treballadores. Han de continuar fent la tasca de definir les necessitats i han 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 dels Serveis Jurídics i d'entendre la tasca sindical.

256. D'altra banda, haurem de donar una sortida per millorar l'assessorament de l'Administració pú-

blica en general, sigui estatal, de la Generalitat o de l'Administració local, així com avançar en l'assessorament mancomunat.

257. Per tots aquests motius, s'impulsarà una millor coordinació entre tots els actors que participen d'una manera o d'una altra en l'assessorament amb l'objectiu d'una millor distribució de les tasques i eficiència en el servei.

