
EL
SINDICAT
ÉS LA CLAU DE LA
VICTÒRIA

QUÈ ÉS LA COS
COM LLUITEM
COM ENS ORGANITZEM


**EL SINDICAT
ÉS LA CLAU
DE LA VICTÒRIA**

*“extret dels documents de l’XIè
Congrés Nacional de la
Coordinadora Obrera Sindical”*

0. ÍNDEX

| | |
|--|----|
| 1. La necessitat del sindicalisme de classe en un sistema en crisi | 4 |
| 1.1. Una crisi sistèmica sense precedents | 6 |
| 1.2. Una crisi capitalista global | 6 |
| 1.3. Conseqüències de la situació actual al món del treball | 7 |
| Fons Next Generation de l'UE | 7 |
| 1.4 Com ens afecta això als Països Catalans, en el camp laboral? | 8 |
| Un mercat de treball marcat per la feminització de la precarietat | 11 |
| Atur i precarietat, el pa de cada dia del jovent treballador | 12 |
| Un sistema de pensions en continu desmantellament | 12 |
| La Catalunya Nord en aquesta conjuntura | 13 |
| 2. El sindicat, la clau de la victòria | 14 |
| 2.1. L'acció de la COS als centres de treball | 16 |
| 2.1.1 Un model sindical i de representació dels treballadors de base i combatiu | 16 |
| Un model territorialitzat i arrelat | 16 |
| Les seccions sindicals de la COS | 17 |
| Representants legals de les treballadores | 17 |
| Les assemblees de treballadores | 18 |
| L'ús de les hores sindicals per part dels representants dels treballadors | 18 |
| Generem eines per sostenir la lluita | 19 |
| 2.1.2 La cos i la negociació col·lectiva a les empreses | 19 |
| Acabem amb l'acomiadament lliure | 20 |
| Per la prohibició d'externalització d'activitats pròpies de l'empresa | 20 |

| | |
|---|----|
| <i>Per l'estabilització i les millores salarials</i> | 20 |
| <i>Per les baixes i permisos 100% remunerats</i> | 21 |
| <i>El conflicte com a motor de canvi</i> | 21 |
| 3. Un sindicalisme de classe als Països Catalans | 24 |



1.
**LA NECESSITAT
DEL SINDICALISME
DE CLASSE EN UN
SISTEMA EN CRISI**



1.1. UNA CRISI SISTÈMICA SENSE PRECEDENTS

Som a l'ull de l'huracà, el sistema capitalista, patriarcal i extractivista viu a conseqüència de les crisis successives (financera, sanitària, inflacionària...) un esclat de la pobresa a escala global, amb un índex de desigualtats sense precedents també als Països Catalans.

No és una de les crisis cícliques i conjunturals del sistema que serveixen per fer "neteja" i concentrar el poder econòmic: estem davant d'una crisi estructural causada per una sèrie de factors que conflueixen tots alhora. I en aquesta crisi capitalista, reforçada pels efectes de la pandèmia provocada per la Covid-19, es posa de manifest una vegada més la contradicció entre els interessos de la classe treballadora respecte dels interessos de la burgesia capitalista, qui planteja de nou una socialització de les pèrdues de la crisi al mateix temps que avança en el seu procés d'acumulació de la riquesa.

1.2. UNA CRISI CAPITALISTA GLOBAL

Ja després de la crisi sistèmica del 2008, les polítiques neoliberals centren la seva acció en el pillatge de les finances públiques i l'acumulació per desposseïció, per tal d'augmentar el seu domini sobre les treballadores i que acompanya d'elements repressius, recentralització política i de mercat dels estat-nació, i la normalització de l'auge del feixisme al segle XXI.

“estem davant d'una crisi estructural causada per una sèrie de factors que conflueixen tots alhora”

Aquesta dinàmica d'embat del capitalisme pel manteniment dels seus beneficis es fa en detriment dels drets i llibertats de la classe treballadora, de l'accentuació de la divisió sexual del treball i la subjugació de les dones i l'augment de les desigualtats socials, també en les societats dels centres de poder capitalista (especialment Europa i Amèrica del Nord). Tot això ens demostra que la idea d'un capitalisme basat en el lliure mercat i la lliure competència com a eina per garantir el benestar no és més que una fal·làcia, i que el capitalisme només té futur amb la imposició d'oligopolis, mesures antidemocràtiques i l'exploació fins a l'extenuació.

Una mostra més d'aquest esgotament del capitalisme la trobem en la crisi ecològica que patim, crisi intrínsecament lligada amb la mateixa essència del capitalisme, i de la seva necessitat depredadora de recursos per augmentar l'acumulació de riquesa. Aquest fenomen, més enllà de les evidents conseqüències que té per al manteniment de la pròpia vida en el planeta, afectarà de forma especialment greu a l'estructura productiva de tot el món, a la disponibilitat de recursos, i en darrera instància, a la capacitat o disposició d'aquests per a garantir un mínim benestar per al conjunt de la classe treballadora. Exemples d'això els hem tingut amb les crisis de desabastiments provocades per la COVID-19, o darrerament arran de les conseqüències de la Guerra entre Rússia i Ucraïna, que han provocat falta de matèries primeres i un augment prohibitiu dels preus de la llum i els carburants, que fan impossible el sosteniment d'una vida mínimament digna per a la majoria de la classe treballadora, o que han provocat l'adopció d'aturades en la producció de certs sectors productius, amb les consegüents conseqüències per a qui hi treballa. Tot això, mentre veiem paral·lelament com els grans oligopolis energètics o alimentaris segueixen multiplicant els seus beneficis sense aturador.

1.3. CONSEQÜÈNCIES DE LA SITUACIÓ ACTUAL AL MÓN DEL TREBALL

Avui dia, les treballadores dels Països Catalans no tenim una sobirania pròpia que ens deslligui de l'opressió capitalista que exerceixen els estats espanyol i francès i la Unió Europea.

Fons Next Generation de l'UE

Després de la crisi de sobreacumulació accelerada per la Covid-19 i la seva relació causa-conseqüència amb la destrucció del planeta, l'acceleració del canvi climàtic i els efectes de l'abastiment energètic, la Unió Europea ha posat en marxa el programa de rescat de l'economia capitalista anomenat Next Generation EU (NGEU). Aquests fons mobilitzen 750.000 milions d'euros que posen a disposició dels estats membres (360 dels quals ho són per via directa del deute i 390 a fons perdut). Malgrat tot, el 90% d'aquests estan lligats a l'anomenat Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR), que imposa grans contrapartides per a poder-ne disposar, i que suposaran a mitjà termini una reestructuració del mercat de treball i de pagament de pensions i subsidis, repetint de forma descarnada i accelerada les polítiques que ja es van donar el 2008.

En resum, suposaran, de nou, injeccions directes de diners a grans corporacions (com ja estem veient arreu dels Països Catalans), aplicació d'ERTOs com a transferències indirectes d'ajudes a l'empresa privada, una reforma del sistema



de pensions i anuncis sobre la imposició de noves onades de lleis austericides.

1.4 COM ENS AFECTA AIXÒ ALS PAÏSOS CATALANS, EN EL CAMP LABORAL?

Un dels efectes principals i ja efectius de les contrapartides de l'arribada de fons de finançament de la UE i del projecte de reassestament de l'Estat espanyol, de la mà de les elits i amb la connivència de les forces progressistes (autòctones i estatals) i del sindicalisme de concertació, és la reforma laboral del 2022. Entenem que aquesta no és més que la culminació del procés de degradació de les condicions de treball de la classe treballadora que fa anys que patim.

L'actual contrareforma és la consolidació de la contrareforma del 2012 i de totes les reformes satèl·lit que la van acompanyar i que, amb la reforma de les pensions, suposa el blindatge d'un model de relacions laborals que encamina a la classe treballadora a la misèria. Cal, doncs, plantejar que l'únic camí és el trencament amb les lògiques i receptes neoliberals que només ens aporten més explotació, pobresa i condicions de feina miserables.

Aquesta contrareforma entra plenament en vigor el 31 de març de 2022, i d'entre els seus principals canvis o continuïtats en destaquem els següents:

1. Es mantenen les rebaixes en les indemnitzacions per acomiadament improcedents (recordem que van passar de quaranta-cinc dies per any treballat a trenta-tres dies per any treballat, amb mensualitats que van baixar d'un màxim de quaranta-dos mesos a un màxim de 24).
2. Es consolida la "llibertat" de l'empresa d'aplicar mesures d'acomiadament

col·lectiu (ERO) que es podran continuar aplicant sense l'autorització de l'autoritat laboral.

3. Es manté la facilitat per justificar els acomiadaments objectius. La contrareforma del 2012 ja havia facilitat les justificacions, fins i tot per reducció d'ingressos –no pèrdues– o de vendes durant dos trimestres consecutius.
4. Es manté el pagament dels salaris de tramitació només quan l'acomiadament és nul o s'opta per la readmissió. Anteriorment, es pagaven els salaris de tramitació entre l'acomiadament improcedent i la sentència.
5. Es manté la capacitat de l'empresari per aplicar la distribució irregular de jornada de forma unilateral de fins al 10% de les hores anuals (abans de la reforma només es podia fer si s'inclouïa dins del conveni).
6. Es manté la mobilitat geogràfica col·lectiva sense restriccions per part de l'empresa (abans quedava bloquejada durant sis mesos per les autoritats laborals).
7. Es manté la possibilitat de fer hores extraordinàries en els contractes a temps parcial.
8. Es manté la capacitat de l'empresari de rebaixar els salaris de forma unilateral en les modificacions substancials de les condicions de treball.
9. Es mantenen en quinze dies el període de consulta en les modificacions de les condicions laborals (un 50% menys del temps dels quals es disposava anteriorment, cosa que dificulta una resposta organitzada).
10. Els convenis estatals podran seguir bloquejant les millores aconseguides pels convenis provincials i autonòmics, mantenint costí el que costí el poder del sindicalisme groc. Es consagraria així la centralització de la negociació col·lectiva, un atac frontal als Països Catalans com a marc de relacions sociolaborals tal com defensem des de la COS. Igualment, des de l'àmbit estatal es podran bloquejar i impedir millores favorables als interessos dels i les treballadores del nostre país.
11. Es manté la derogació de les categories laborals de cada grup, cosa que permet que un treballador pugui ser obligat a fer totes les funcions d'un grup laboral.
12. S'elimina la modalitat contractual "per obra o servei" i es manté l'eventual per circumstàncies de la producció (per acumulació de tasques o excés de comandes) amb modificacions mínimes, introduint-hi dues variants:
 - Davant un increment «ocasional i imprevisible» de les «condicions de treball habituals», es podran fer uns contractes temporals de fins a sis mesos com a màxim, ampliables sis més si així ho permet el conveni col·lectiu.

- A més, podrà signar-se aquest tipus de contracte temporal per a atendre situacions ocasionals, fins i tot si són previsibles, amb una durada màxima de noranta dies dins l'any natural.
13. Es pretén crear una nova modalitat de contracte temporal reduïda a noranta dies. Ara bé, la durada mitjana dels contractes temporals és de vuitanta dies, és a dir, tot quedarà com estava.
 14. Es pretenen aplicar mesures que reforcin el paper dels contractes formatius fins als trenta anys, cosa que sumada a l'FP dual, condemnarà les joves a un seguit de contractacions en precari durant encara més anys, i augmentarà la seva desprotecció legal davant els abusos patronals.
 15. Pel que fa al contracte de formació en alternança, el que es pot signar quan es compagina amb els estudis, se'n rebaixa la durada màxima: passa de tres a dos anys. I se n'elimina el període de prova. A més, si fins ara es podia signar fins als vint-i-cinc anys, ara, el límit en gairebé tots els supòsits, puja als trenta. De fet, persones més grans d'aquestes edats podran ser contractades per aquesta via en programes d'activació per a l'ocupació. Una altra de les modificacions més rellevants respecte del contracte de formació en alternança és que el temps màxim de treball es redueix, fet que també es tradueix en la consegüent reducció de sou mínim, perquè depèn d'aquest percentatge. Passa del 75% al 65% el primer any i es manté en un 85% el segon. Encara que el que servirà és el que regula cada conveni, les retribucions mínimes que s'hauran de rebre en ambdós casos seran del 60% del lloc equivalent segons el seu temps de treball el primer any, i del 75% el segon. I, en tot cas, el Salari Mínim Interprofessional (SMI). Això sí, sempre calculat en relació amb el temps de treball efectiu.
El decret llei, a més a més, dona sis mesos al Govern per aprovar l'estatut del becari.
 16. La regulació del contracte en pràctiques canvia en el temps en què es pot signar: si fins ara es podia signar durant els cinc anys posteriors a rebre el títol, ara aquest temps es limita a tres anys. També en canvia la durada màxima de dos anys a un.
 17. S'ha venut des del primer moment que, amb aquesta nova contrareforma, els contractes seran indefinits i que els temporals seran tan sols aquells que encaixen en alguna de les modalitats de contracte temporal, passant teòricament a indefinits els contractes per llocs de treball de temporada (hostaleria, campanyes de rebaixes i/o vacances, etc.). Ara bé, legalment, ara mateix això ja és així... per tant, tot queda igual.
 18. Quant a la subcontractació, també prevalen els interessos patronals. Es fixa el conveni sectorial com a referència per als treballadors i treballadores

subcontractades, però si l'empresa subcontractada té un conveni propi, s'aplicaria aquest. No obstant això, tot i que el salari no podria ser modificat no passarà el mateix amb la resta de condicions laborals (jornades, horaris, compensació o abonament d'hores extra, etc.).

La nova reforma laboral elimina el factor de fraudulència en la majoria de contractes temporals que hi ha hagut fins ara, però no elimina el problema real de la temporalitat. De fet, fa justament el contrari, converteix en estructural la temporalitat estacional a través de contractes fixos-discontinus que no ofereixen cap garantia de subsistència, a més de deixar un ampli marge de contractació temporal fora de les condicions de contractació indefinida.

En aquest context de regressió de lleis, només ens queda lluitar per la legitimitat de les nostres demandes a través de la lluita col·lectiva, que és l'única garantia d'empoderament i victòria de la classe treballadora. Cal lluitar sense treva contra la falsa sensació d'estabilitat que pretén imposar la nova reforma laboral i tota la legislació que l'acompanya.

Un mercat de treball marcat per la feminització de la precarietat

Desdel'inici de la pandèmia de la COVID-19 i la crisi que se n'ha derivat, hem pogut veure com les conseqüències d'aquesta han accentuat les desigualtats del sistema capitalista i patriarcal, cosa que ha afectat de manera més punyent les dones de classe treballadora.

“Cal lluitar sense treva contra la falsa sensació d'estabilitat que pretén imposar la nova reforma laboral”

Abans d'aquesta crisi la vida de les dones ja era més precària. L'empobriment de les dones i la situació de vulnerabilitat que patim es veu clarament en diversos aspectes. En primer lloc, en l'enquistada bretxa salarial (d'un 23% a Catalunya, un 22% al País Valencià i del 13% a les Illes Balears, segons dades del 2020). En segon lloc, en la precarietat laboral fruit de l'accés majoritari de dones a les feines de salaris més baixos. En tercer lloc, en la distribució irregular de l'atur, superior per gairebé un punt més en tots els territoris dels Països Catalans en les dones que en homes. I per acabar, en l'assumpció dels treballs de cures, on segons estudis

de 2021, les dones destinen una mitjana de 22,8 hores setmanals a atendre les tasques domèstiques, davant les 15,4 hores que declaren els homes. Així, la bretxa de les cures se situa en el 32% i provoca una diferència en l'ús i la disponibilitat del temps que té una translació directa en les possibilitats laborals.

Cal destacar aquí com les dones patim una doble explotació quan ens trobem en una situació administrativa irregular, ja que quedem fora de la regulació laboral i, per tant, se'ns empeny a l'economia submergida, sovint en feines dedicades a les cures, on el 70% del treball és realitzat per dones migrades sense contracte.

Atur i precarietat, el pa de cada dia del jovent treballador

En línia amb el que s'ha exposat anteriorment, la precarització de la vida del jovent és cada cop un fenomen més estructural. Amb un 41% d'atur juvenil i unes feines cada cop més precàries, on la contractació temporal (o els nous contractes precaris de formació) i els salaris baixos són la norma, la capacitat d'emancipació i de construcció d'una vida digna de les joves són cada cop més difícils.

Actualment, 8 de cada 10 joves no podem emancipar-nos. I els qui ho fem és a costa de més del 60% del salari. La taxa d'atur juvenil als Països Catalans supera el 46% i els contractes temporals en joves suposen gairebé el 70% del total.

La impossibilitat d'accedir al mercat laboral i d'emancipar-nos suposa que no puguem tenir perspectives de futur ni estabilitat, ja que la nostra vida depèn del salari que guanyem i de si ens tornaran o no a contractar. Aquestes condicions afecten el conjunt de la classe treballadora, però les joves som les que en patim les conseqüències més directes per una infantilització que provoca una explotació que és socialment legitimada.

Un sistema de pensions en continu desmantellament

Aquesta serà una de les davallades que vindran dictades pel rescat econòmic de la UE. Es preveu que s'aprovi una nova reforma de les pensions a l'Estat espanyol abans d'acabar el 2022 i que es farà amb el consens social dels agents polítics i sindicals de la progressia espanyola, tal com s'ha fet amb la darrera reforma laboral.

En aquest sentit, doncs, la lluita en defensa del sistema públic de pensions serà una de les principals lluites dels pròxims anys.

La Catalunya Nord en aquesta conjuntura

La Catalunya Nord és una de les parts del país amb més dificultats econòmiques. L'atur arriba al 12,5%, xifra que supera àmpliament la mitjana estatal al conjunt de França, que ronda el 8%. A la capital, Perpinyà, de 120.000 habitants, un 32% de la població viu sota el llindar de la pobresa, cosa que la converteix en la cinquena ciutat més pobra de l'Estat francès. També es troba a la cua de les 150 ciutats franceses més grans pel que fa al PIB per capita (138a). La política del govern i les administracions franceses, lluny d'invertir en el territori i modernitzar l'economia per disminuir-ne la pobresa estructural, han contribuït a augmentar la capacitat turística de la costa, generant un model econòmic basat en el totxo i el turisme.

En aquest marc, la societat nord-catalana no s'ha quedat de braços plegats davant la reforma de les pensions decretada per Emmanuel Macron entre el 2020 i 2021. Es van posar en marxa fortes mobilitzacions contra una reforma que pretén abaixar les prestacions de la pensió, endarrerir l'edat de jubilació i 'universalitzar' les condicions de jubilació (sense tenir en compte les importants diferències sectorials). En aquest sentit, des del 2019 es va posar en marxa una vaga general indefinida (desenvolupada encadenant sectors) amb un suport massiu i unitari per part de la societat arreu de l'Estat francès. Tot i que la Crisi de la COVID va aturar les mobilitzacions (i l'aplicació de les reformes), la Catalunya Nord suposa un dels principals pols de lluita de la classe treballadora dels Països Catalans contra les reformes austericides i neoliberals de l'Estat francès.



2. EL SINDICAT, LA CLAU DE LA VICTÒRIA



Davant d'aquesta situació, doncs, la classe treballadora necessita organitzar-se i lluitar per la construcció d'un futur socialista que ens permeti acabar amb el model de producció capitalista per abolir l'exploració laboral. És en aquest sentit que la COS, el sindicat de classe dels Països Catalans, **proposen un model d'acció sindical allunyat del model sindical de concertació i pactista.**

Hem d'entendre l'**acció sindical** no com un acte que fomenti una possibilitat de negociació per arribar a uns mínims dels nostres interessos des del pacte, sinó **com una eina de pressió que ens porti a la consecució total dels nostres objectius.** En aquest sentit, entenem que la negociació en àmbits de representació de les treballadores té una sèrie de limitacions que han de ser suplides, o suportades, per la generació de conflicte que empenyi per aconseguir els nostres objectius. Aquest conflicte pot ser expressat de diferents formes amb la finalitat de danyar els interessos de l'empresa i afavorir els nostres com a treballadores.

Així doncs, la nostra acció sindical, es guiarà per tres objectius centrals:

1. La millora de les condicions de vida de la classe treballadora, que a més a més permetrà millorar les condicions de lluita d'aquesta.
2. Generar processos de lluita amb les treballadores amb què es produeixi una elevació de la consciència, mitjançant la formació i la lluita ideològica.
3. Avançar posicions respecte a la burgesia mitjançant la construcció d'un poder propi com a classe treballadora.

2.1. L'ACCIÓ DE LA COS ALS CENTRES DE TREBALL

La COS entén l'acció sindical dins l'empresa com un mitjà pel creixement de la conflictivitat allà on es produeix de forma més clara el conflicte capital-treball. L'acció sindical ha de crear una consciència de classe entre treballadores, que ens empenyi no només a millorar la situació, sinó també a qüestionar el mateix sistema productiu. És a dir, la COS entenem l'horitzó del sindicat dins d'una estratègia política revolucionària i no únicament des d'un plantejament economicista.

2.1.1 Un model sindical i de representació dels treballadors de base i combatiu

Un model territorialitzat i arrelat

La COS és un sindicat arrelat arreu del territori dels Països Catalans. La base del

nostre sindicat són les Assemblees Territorials, que tenen per missió coordinar l'acció política i sindical al territori. És a través de les Assemblees Territorials que s'organitzen les seccions sindicals i que es planifica l'acció col·lectiva del sindicat.

Les seccions sindicals de la COS

Les seccions sindicals són la base des de la qual organitzem i despleguem l'acció sindical en una empresa concreta. Les seccions sindicals de la COS estan integrades per les afiliades al sindicat en un centre de treball, i es coordinen amb les Assemblees Territorials i les Assemblees Sectorials, des d'on treballen amb la resta de seccions i afiliades d'un mateix sector laboral.

La tasca de les seccions és lluitar per una millora objectiva de les condicions laborals, i per a això poden emprar recursos de la via jurídica, però mai es limiten a aquests. Per tal d'assolir aquestes millores, la secció sindical ha de posar en marxa també, i en primer lloc, recursos polítics de pressió sobre l'empresa que alterin la correlació de forces a favor de la classe treballadora. Alguns d'aquests recursos poden consistir a difondre i sumar suports a les reivindicacions plantejades per mitjà de l'agitació i de la informació a la resta de la plantilla; dinamitzar l'assemblea de treballadores; conscienciar, preparar i organitzar vagues; difondre públicament les agressions i incompliments per part de l'empresa, amb l'objectiu de malmetre'n la imatge; interrompre de maneres diverses la cadena productiva i un llarg etcètera.

Alhora, les seccions tenen una doble missió: la difusió entre totes les treballadores de la plantilla de les seves reivindicacions i situació que es viu a l'empresa i, alhora, fer-la extensiva al conjunt de la classe treballadora, socialitzant els conflictes i lluites fora dels centres de treball.

Representants legals de les treballadores

Des de la COS apostem per la participació en els òrgans de representació de les treballadores en tant que ens ofereixen eines útils per a la defensa de totes les treballadores. El paper que han de prendre les representants de les treballadores de la COS als centres de treball és el de defensar les decisions i els drets del col·lectiu de treballadores, així com treballar per guanyar nous drets i empoderar les treballadores perquè s'uneixin a la lluita per uns Països Catalans lliures, socialistes i feministes.

Amb l'esperit democratitzador que ha de caracteritzar les nostres representacions, els assumptes que es tracten a les taules de representació i les decisions que afecten els drets col·lectius de les treballadores han de passar sempre per assemblea de treballadores, i aquesta ha de ser convocada sempre que els membres de la secció sindical creguin que és necessari. Així, la promoció d'assemblees de treballadores l'entendem com un eix vertebrador de l'acció política dins del lloc de feina i, per tant, del comitè; així com una aposta per consolidar la formació dels membres que n'exerciran la representativitat.

Les assemblees de treballadores

La COS promou un model sindical basat en l'empoderament de les treballadores, en la seva formació (sindical i política) i en l'impuls de conflictes sindicals a través d'espais horitzontals i democràtics. Per això, un dels espais d'intervenció que prioritzem són les assemblees de treballadores. L'assemblea de treballadores és la primera i més àmplia eina de lluita que tenim als centres de treball. Aquesta eina permet donar veu a les treballadores coneixent-ne les preocupacions i reivindicacions reals.

En els conflictes laborals, els espais de representació, moltes vegades queden copats per les cúpules sindicals, sovint més preocupades per negociar quatre engrunes, que no pas per a donar compliment a la voluntat dels nostres companys i companyes. L'assemblea de treballadores és l'espai que ha de garantir el respecte a aquestes aspiracions, i alhora és l'espai des del qual podem articular la lluita dins i fora dels centres de treball que han d'acompanyar tot procés de conflicte laboral.

L'ús de les hores sindicals per part dels representants dels treballadors

Les hores sindicals són un dret irrenunciable dels i de les delegades sindicals. Aquestes hores ens faciliten desenvolupar el treball sindical per al qual hem estat escollides: representar als i les companyes. Aquest treball implica la negociació de convenis, la cerca de solucions per als a les nostres companyes, la formació i informació...

Des de la COS partim de la idea que les hores sindicals han d'aportar a la lluita col·lectiva. És per això que no utilitzem les hores per a assumptes personals o en benefici propi. Alhora, tenint present la nostra forma d'entendre el sindicalisme, la tasca sindical dels i les nostres representants no només es redueix a l'empresa. En aquest sentit, les delegades han de posar a disposició del sindicat (a escala territorial, sectorial o nacional) les hores sindicals que no siguin absolutament necessàries per a la tasca sindical dins de l'empresa.

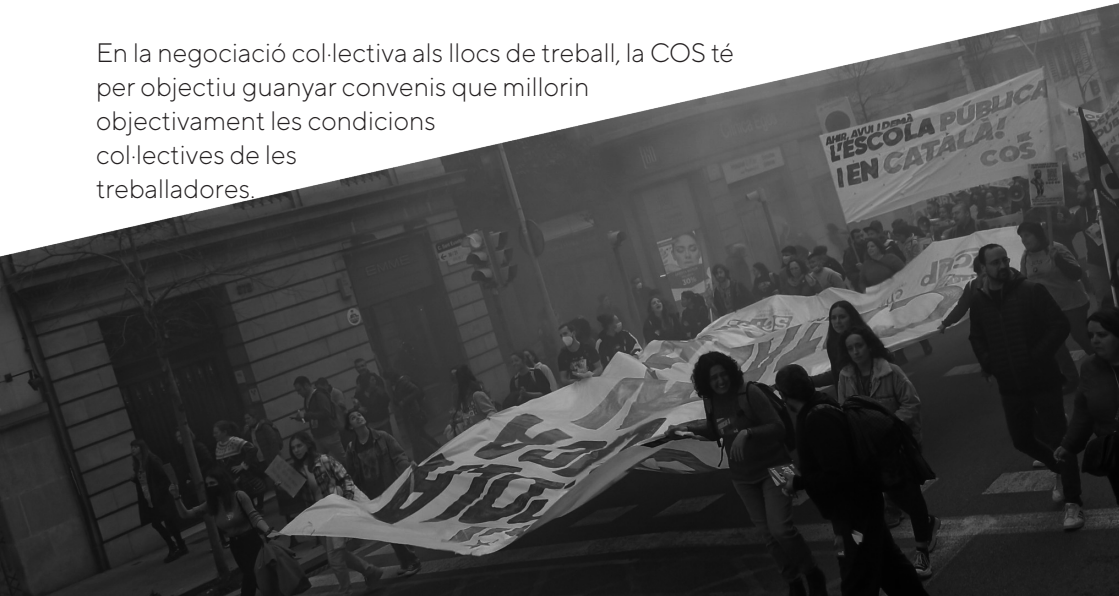
Generem eines per sostenir la lluita

És evident que sense pressió no hi ha negociació, i que sense pressió potent no hi ha negociació col·lectiva que permeti avançar en els nostres drets. Malgrat això, el context de crisi i la manca de recursos dificulten articular en tot el seu potencial l'eina més potent de pressió productiva, econòmica i financera contra les empreses, la vaga.

Des de la COS apostem per l'enfortiment i generació d'eines de resistència per al sosteniment de la lluita. Així, treballem per la creació i manteniment de caixes de resistència sota la divisa de la solidaritat de classe i el suport mutu, tant del mateix sindicat, com per al sosteniment de conflictes concrets.

2.1.2 La COS i la negociació col·lectiva

En la negociació col·lectiva als llocs de treball, la COS té per objectiu guanyar convenis que millorin objectivament les condicions col·lectives de les treballadores.



Per tal de fer-ho possible, ens marquem la lluita i la mobilització en diversos aspectes.

Acabem amb l'acomiadament lliure

Lluitem pel dret a opció a favor de les treballadores per a la readmissió o la indemnització en cas d'acomiadament improcedent. Amb la normativa actual, si els tribunals declaren improcedent un acomiadament, és l'empresa que decideix si readmet o indemnitza el treballador o treballadora. Només hi ha una excepció: quan la persona acomiadada és representant de la plantilla. De la mateixa manera, els acomiadaments "sense causa" o basats en "motius manifestament inexistents" han de ser considerats nuls i no pas improcedents. A més, en els casos de readmissió per acomiadaments injustificats, l'empresa hauria d'estar obligada a abonar els "salari de tramitació", que són els salaris que s'han deixat de percebre des del moment de l'extinció del contracte fins a la declaració d'improcedència i posterior readmissió. Finalment, per tal de garantir el benestar de la persona treballadora, un cop consolidada la readmissió cal desenvolupar protocols que assegurin que no serà damnificada a causa de la seva lluita contra l'empresa.

Per la prohibició d'externalització d'activitats pròpies de l'empresa

L'objectiu que té l'externalització d'activitats pròpies de l'empresa és simple: no assumir aquests costos directes i fer més fàcil la gestió i control de l'empresa, per exemple, estalviant-se en moltes ocasions la representació i pressió sindical. Quant a la darrera reforma laboral, la qual obliga a aplicar el conveni de sector (no el de l'empresa principal) a les persones subcontractades, creiem que és del tot insuficient i que perpetua un greuge comparatiu entre treballadores. Cal lluitar al si de les empreses per la fi de la subcontractació i per l'equiparació de les condicions més favorables per a totes les treballadores de la mateixa empresa, haguessin estat anteriorment, o no, subcontractades.

Per l'estabilització i les millores salarials

Cal millorar les retribucions amb una pujada salarial revisable anualment en funció de les pujades de l'IPC. Paral·lelament, cal eliminar els supòsits de contractació temporal i establir el contracte indefinit com a únic contracte per tal de superar les condicions de precarietat dels contractes temporals.

També cal eliminar els contractes de formació i pràctiques, l'objectiu declarat dels quals és l'adquisició de la pràctica. En la realitat, però, acaben substituint

llocs de treballs estructurals ocupats temporalment per diverses persones. Aquestes lluites són estratègiques perquè milloren les condicions de vida que tenim la classe treballadora. Alhora, aquests conflictes ens serveixen per estendre la solidaritat mútua i la politització de la classe treballadora.

Per les baixes i permisos 100% remunerats

Cal avançar en el reconeixement del 100% de la remuneració des del primer dia de la baixa laboral, també en el cas dels diversos permisos i dies propis reconeguts al conveni. Apostem també per millorar la conciliació amb l'establiment d'una bossa d'hores o dies 100% remunerats que tinguin com a finalitat la cura de les persones a càrrec per malaltia o causa sobrevinguda.

El conflicte com a motor de canvi

La defensa activa (individual i col·lectiva) dels nostres drets laborals és una garantia, o com a mínim un tallafoç, respecte de l'exercici de dinàmiques d'arbitrarietat empresarial, principalment l'acomiadament, que des de l'aplicació de les darreres reformes laborals és pràcticament lliure, o si més no extremadament barat pels empresaris.

La conflictivitat i prendre partit en la defensa dels nostres drets és la millor posició que podem prendre no només per mantenir el lloc de treball, sinó també per a millorar les condicions contractuals col·lectives en un context en què les successives reformes laborals i retallades de drets ens han deixat en mans dels empresaris i la seva voluntat.

“la significació en els conflictes laborals, la sindicació i la lluita col·lectiva són l'opció més assenyada per mantenir el nostre lloc de treball,”

Actualment, i vista l'evolució mercat laboral en els darrers anys i la situació de crisi que vivim, podem dir que:

- Avancem, cada vegada més cap a lògiques d'individualització de la relació laboral. Això es tradueix amb la primacia dels convenis d'empresa per sobre dels col·lectius, la introducció de l'economia de plataforma...
- La desregulació dels sistemes de fiscalització que ens porta a l'acceptació

massiva i sense pràcticament control d'ERTOs i acomiadaments des de l'aplicació de l'estat d'alarma, la possibilitat d'aplicar-ne sense control autonòmic, etc.

- L'aplicació, a la pràctica, de l'acomiadament lliure, fent que les condicions per declarar la procedència d'un acomiadament siguin irrisòries i que cedeix als empresaris l'última paraula per implantar mesures de flexibilització interna (salari, horaris, torns...).

Així doncs, amb la situació en què ens trobem, la significació en els conflictes laborals, la sindicació i la lluita col·lectiva són l'opció més assenyada per mantenir el nostre lloc de treball. Això topa amb la doctrina del xoc imposada arran de la crisi de la COVID-19, i que ens empeny a creure que com més obedients siguem, més possibilitats de conservar el nostre lloc de treball tindrem. Això és senzillament mentida.

La significació en la defensa dels nostres drets i en les lluites que es duguin a terme al nostre lloc de treball -tant si és de forma individual, però més encara si és de forma col·lectiva-, ens conduirà davant d'un conflicte amb l'empresari que, en cas que emprengui accions contra nosaltres, actuarà com a presumpció en favor nostre. Així doncs, davant d'un acomiadament, aquest haurà de demostrar que la mesura està totalment exempta de qualsevol ànim de discriminació i, en cas de no poder demostrar-ho, l'acomiadament serà nul i comportarà la recuperació del lloc de treball. Així doncs, la conflictivitat laboral, ens dona eines de defensa davant l'acció punitiva de l'empresa: **la manera més segura de mantenir el nostre lloc de treball és augmentant la conflictivitat laboral.**

La sindicació, l'organització i la lluita col·lectiva al lloc de treball, no han de ser vistes com un acte de fe, ni com una relíquia del passat, són la nostra millor arma per a defensar-nos. Si donem una ullada als centres de treball més combatius, veurem que la lluita comporta dedicació, però també beneficis. En aquests centres les condicions de treball són més bones i es respecten més els drets de les treballadores, perquè la patronal només se la venç lluitant. Alhora, la nostra lluita concreta ens ajuda a ser exemple per altres companyes i ens permet articular més i més lluites que ens permeten fer front a l'ofensiva capitalista que vivim, alhora que avancem en la conquesta dels nostres objectius estratègics.



3.

**UN SINDICALISME
DE CLASSE ALS
PAÏSOS CATALANS**



La COS som un sindicat de classe dels Països Catalans, que es defineix en els seus estatuts com una "organització sindical de classe socialista i feminista dels Països Catalans; autònoma i autogestionada; orgànica i funcionalment independent de les administracions públiques i de les patronals, així com de tot tipus d'organització política, religiosa, econòmica i/o grup de pressió". És per tot això que des del seu naixement la COS forma part de l'Esquerra Independentista, amb qui comparteix els objectius estratègics de la consecució de la independència, el socialisme i el feminisme als Països Catalans, solidaris amb la resta de pobles del món i les seves lluites d'alliberament nacional i social. Amb la voluntat de reafirmar el nostre compromís amb aquests, l'any 2012 decidim formar part de la Federació Sindical Mundial.

Som un sindicat sociopolític, combatiu, netament socialista, feminista i independentista, que **basa la seva acció sindical en l'articulació d'un model basat en l'organització de les treballadores** i amb la ferma convicció que només lluitant tenim futur.

La COS no som una gestoria ni una assessoria legal gratuïta, ni tampoc una ONG. La COS és una eina de combat per a la classe treballadora, una organització sindical des de la qual pots organitzar-te per defensar els teus drets i els de les teves companyes.

Així doncs, els eixos centrals de la nostra acció són clars:

- **Sindicalisme combatiu**, que entén que la lluita és l'únic motor de canvi de la història i l'única manera de garantir-nos un futur digne.
- Som un **sindicat de classe**, sense faccionalismes ni gremialismes, amb la unitat de classe com a bandera.
- Practiquem l'**acció directa**, conscients que és amb el conflicte sindical com es guanyen els drets.
- Amb una **acció independent**, que no depèn del finançament de ningú més que el que ens proporciona l'esforç de les afiliades, **lliure de lligams amb el capital i les seves institucions**, que obeeix solament als interessos de la classe treballadora.
- Una acció sindical basada en el principi del **suport mutu**, que fa de tots

els conflictes en què participem la causa de totes les companyes afiliades, sense deixar ningú enrere.

- Entenem **el món del treball com un front de lluita més**, i és per això que la nostra lluita sindical és de doble sentit, socialitzant els conflictes laborals i convertint els nostres llocs de treball en una trinxera més en la lluita del nostre poble i la classe treballadora.
- Un **model sindical horitzontal**, on les afiliades són qui governen i gestionen el sindicat. Un sindicat sense alliberades sindicals ni cúpules dirigents, en què l'organització de base i al lloc de treball és qui mana el destí de l'organització.



