

IV Congrés IAC

17, 18 i 19 d'abril de 2020
SALOU

SOM IAC:
SINDICALISME ALTERNATIU
I DE CLASSE

DOCUMENT PRECONGRESSUAL



IV Congrés IAC

17, 18 i 19 d'abril de 2020
SALOU

DOCUMENT PRECONGRESSUAL

ÍNDEX

A — NOU CALENDARI DEL PROCÉS PRECONGRESSUAL	5
B — REGLAMENT PRECONGRESSUAL 2019-20	7
C — MODEL PRESENTACIÓ D'ESMENES	10
D — MODEL PRESENTACIÓ RESOLUCIONS	12
E — PONÈNCIA MARC	13
F — PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ I ESTATUTS	61
G — ESTATUTS DE LA INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA	77

PROPOSTA DE CALENDARI DEL PROCÉS PRECONGRESSUAL

23 DE MAIG DE 2019 Aprovació per part del Consell Nacional de la convocatòria del IV Congrés de la IAC el 17,18 i 19 d'abril de 2020 i si s'escau, el reglament precongressual, les ponències que es debatan i la comissió redactora, la comissió congressual i el lloc a on es portarà a terme.

1 D'OCTUBRE Presentació dels eixos essencial dels esborranys de les ponències que hagi decidit el Consell Nacional Confederal.

19 DE NOVEMBRE Coordinadora Confederal durant la qual s'aprovaran com a documents de debat les Ponències Marc i d'Organització i Estatuts.

18 DE DESEMBRE Data límit per la tramesa de les Ponències a les persones que han de participar en les assemblees precongressuals. Cada organització de la IAC trametrà els documents a les seves persones afiliades.

DEL 8 DE GENER AL 21 DE FEBRER DE 2020 Període de realització d'assemblees sectorials, intersectorials, reunions d'òrgans de direcció de les organitzacions i recollida dels acords corresponents.

DEL 22 DE FEBRER AL 29 DE FEBRER Període de trasllat de les esmenes als documents congressuals a les persones ponents.

DEL 1 DE MARÇ AL 1 D'ABRIL Treball per part de les persones ponents de les esmenes als documents congressuals

2 D'ABRIL Data límit per la tramesa de documents als delegats i delegades congressuals

17,18,19 D'ABRIL IV CONGRÉS DE LA IAC

- **17 d'abril.** A partir de les 17 hores entrega de credencials i documentació. A les 18 h. inici del congrés, elecció de la Mesa del IV Congrés. Debat i aprovació del Reglament Congressual. Presentació per la seva aprovació, si s'escau, de l'informe de gestió i financer. Intervenció de les organitzacions convidades a la inauguració.
- **18 d'abril.** Matí: Ponència. Tarda: Ponència
- **19 d'abril.** Elecció de la Coordinadora Confederal i del Consell Nacional. Resolucions. Intervenció de les organitzacions convidades a tot el congrés. Cloenda.

PROPOSTA D'ALTRES TEMES IMPORTANTS

LLOC: Hotel Sol Melià, Salou, Tarragona.

LEMA CONGRESSUAL: SOM IAC: el sindicalisme alternatiu i social

MODEL DE CONGRÉS: Proposem un model participatiu, amb un temps de debat previ suficient, tant a nivell sectorial com intersectorial, que faciliti que el debat congressual sigui ric i conclouent.

PONÈNCIES: Hi haurà dos ponències: Organització i estatuts, i Ponència Marc.

PROPOSTA REGLAMENT DEL PROCÉS PRECONGRESSUAL DE LA IAC

1. Totes les persones afiliades o pertanyents a les organitzacions confederades en la IAC tenen dret a participar en el procés congressual, podent ser escollides com a delegats i delegades per les diferents assemblees sectorials convocades a tal efecte.
2. Totes les persones afiliades o pertanyents a les organitzacions que componen la IAC tenen així mateix dret a presentar esmenes als documents sotmesos a la consideració del Congrés i propostes de resolució.
3. A més de les persones esmentades als articles anteriors, podran presentar esmenes als documents congressuals, els òrgans de direcció dels diferents sindicats confederats, així com la Coordinadora Confederal de la IAC.
4. El material congressual serà editat per la IAC i distribuït per cada sindicat a la respectiva afiliació. Es farà amb el temps suficient perquè es puguin portar a terme totes les accions que determinin tant el reglament del procés precongressual com el congressual en el calendari corresponent.
5. El procés congressual s'estructurarà en assemblees sectorials i en assemblees intersectorials intercomarcals. Aquestes assemblees tindran la seva independència, sense que es produeixi cap vincle jeràrquic entre elles. Per tant es podran presentar esmenes indistintament o repetidament necessitant en cada assemblea el suport d'un mínim de 5 persones, per passar a debat en el si del Congrés.
6. Les assemblees sectorials seran convocades per cada organització de la IAC. Les assemblees intersectorials intercomarcals seran convocades per l'estructura intersindical de la IAC. A aquests efectes d'assemblees intersectorials s'entén per intercomarcals, Lleida, Girona, Tarragona, Barcelona i Tortosa. En quant a la distribució de les assemblees sectorials queda a criteri de cada sindicat de la IAC.
7. El procés congressual serà a una volta d'assemblees sectorials i intersectorials. No obstant, tot i respectant les dades del calendari precongressual, les diverses assemblees podran realitzar noves assemblees, si consideren que una sessió ha estat insuficient per aconseguir els objectius de debat i presentació d'esmenes.
8. A les assemblees es debatran la Ponència d'Organització i Estatuts i la Ponència Marc. Cada assemblea nomenarà un moderador/a que serà l'encarregat/da d'organitzar el debat i recollir les esmenes per passar-les posteriorment a les persones que tinguin la condició de ponents.

9. Les esmenes s'hauran de presentar per escrit, o quedar redactades abans de finalitzar l'assemblea corresponent. De cada assemblea s'aixecarà un acta de la reunió, de la qual es faran constar l'àmbit de l'assemblea i la intercomarcal, el número de persones assistents, les esmenes proposades i els vots obtinguts per cadascuna i en el cas de les assemblees sectorials el nom dels delegats i delegades escollits. L'acta serà signada per la persona encarregada de la moderació de l'assemblea.
10. A l'hora de determinar el nombre màxim de delegats i delegades que assistiran al Congrés, s'ha tingut en compte la quantitat de persones que formen la Coordinadora Nacional Confederal i s'ha multiplicat per 10, donant com a resultat 240 delegats i delegades que es distribueixen de la següent manera:

Organització	Nombre de delegats/des
CATAC	50
CATAC-CTS	50
CAU	20
FAA	10
FTC	30
SF	20
USTEC·STEs	60
TOTAL	240

Els delegats i delegades congressuals seran escollits en funció dels criteris que cada organització de la IAC determini a les assemblees sectorials.

11. Podran presentar propostes de resolució al Congrés: la Coordinadora Confederal i les diferents Secretaries actualment constituïdes i qualsevol òrgan estructurat estatutàriament de qualsevol organització de la IAC. També podran presentar propostes de resolució a nivell individual personalment o delegadament, persones afiliades o pertanyents a les organitzacions que componen la IAC, si les seves propostes obtenen el suport d'un mínim de 15 persones dels assistents a les assemblees precongressuals, o en el mateix Congrés si compten amb el suport exprés del 10% dels delegats i de les delegades acreditats/des del Congrés.
12. Finalitzat el procés d'assemblees, la Coordinadora Confederal distribuirà les esmenes i les propostes de resolució a cada sindicat de la IAC per tal que cada organització les faci arribar als seus delegats i delegades acreditats al Congrés.

PROPOSTA D'ALTRES TEMES IMPORTANTS

LLOC: Hotel Sol Melià, Salou, Tarragona.

COMISSIÓ CONGRESSUAL: Pensem que el treball a desenvolupar per aquesta comissió és molt important i per això s'ha de garantir el quòrum necessari perquè funcioni. En base a l'anterior, proposem una persona i una suplent per cada sindicat que forma part de la IAC.

LEMA CONGRESSUAL: Proposem tres propostes:

- CREIXENT COM A IAC
- EVOLUCIONEM COM A IAC
- CONSOLIDANT LA IAC

MODEL DE CONGRÉS: Proposem un model participatiu, amb un temps de debat previ suficient, tant a nivell sectorial com intersectorial, que faciliti que el debat congressual sigui ric i concloent.

PONÈNCIES: Fent repàs de les diferents experiències proposem la idea de dos ponències: Organització i estatuts, i Ponència Marc.

CONVIDATS: El grup de treball considera necessari que la IAC decideixi si a aquest congrés s'han de convidar a partits polítics o no. Respecte a la resta de convidats/des, la comissió congressual farà la proposta que consideri. El que sí s'ha considerat és convidar a aquelles organitzacions que ho han fet amb nosaltres.

MODEL PER LA PRESENTACIÓ D'ESMENES A LES PONÈNCIES

PONÈNCIA: _____

PÀGINA _____ **LÍNIA** _____

Canvi (afegitó, substitució, eliminació, ... que es proposa de fer)

ESMENA PRESENTADA PER: _____

(Cal indicar l'assemblea i/o òrgan que l'ha debatut i aprovat com a tal esmena)

ESMENA DEFENSADA PER: _____

(Indicar quina persona concreta defensarà l'esmena)

NOTES IMPORTANTS.

S'ha d'emprar el tipus de lletra Arial 12 i s'han de mantenir les paraules que van en negreta.

- Les esmenes a la Ponència Marc han de ser trameses a
- Les esmenes a la Ponència d'Organització i Estatuts han de ser trameses a
- La data límit per la tramesa de les esmenes és les 24 hores del dia 04/11/2008

EXEMPLE DE PRESENTACIÓ D'UNA ESMENA

PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ I ESTATUTS

PÀGINA: 37 LÍNIA: 28

Què on diu “... la nostra organització ha d'incrementar les seves relacions ...” hi digui “... la Inter-sindical Alternativa de Catalunya ha d'enfortir les seves relacions”

ESMENA PRESENTADA PER l'Assemblea Sectorial d'USTEC·STEs a Lleida.

ESMENA DEFENSADA PER Francesc Arbiol

RESOLUCIONS

Respecte de les resolucions es demana que tinguin:

- **Títol** (en negreta)
- Text
- **Òrgan** (confederal o sectorial), Secretaria, Comissió, Assemblea que la presenta (en negreta)
- **Persona que presentarà** la Resolució al Plenari del Congrés.

NOTES IMPORTANTS

- S'ha d'emprar el tipus de lletra Arial 12 i s'han de mantenir les paraules que van en negreta.
- Per tal d'agilitar al màxim l'elaboració de la documentació a emprar durant el III Congrés, **es recomana que les propostes de Resolució aprovades** per la Coordinadora Confederal, les diferents Secretaries i Comissions actualment constituïdes o per qualsevol òrgan estructurat estatutàriament de qualsevol de les organitzacions que formem part de la IAC, **es facin arribar el més ràpidament que sigui possible a la Comissió Organitzadora del Congrés mitjançant un e-mail dirigit a** francesc@sindicat.net

PONÈNCIA MARC

INTERSINDICAL ALTERNATIVA
DE CATALUNYA

IV CONGRÉS

17, 18 i 19 d'abril 2020

Índex

1. Presentació	13
2. Introducció	14
3. Mutacions del neoliberalisme: crisi, pobresa i repressió	16
3.1 Crisi	16
3.2 Pobresa	17
3.3 Repressió	18
4. Realitat sindical i social a Catalunya	20
4.1 Dades de població activa i desocupació a Catalunya	20
4.1.2. Situació Sindical a Catalunya	20
4.2 precarietat del treball i noves formes de fer sindicalisme	21
4.2.1. Treball vs. ocupació	21
4.2.2 Precarietat del treball remunerat	22
4.2.3 Digitalització i deslocalització	23
4.2.4 estratègies per treballar la precarietat-laboral	23
4.3 Anàlisi de l'acció sindical: Valoració de la línia sindical i de les estratègies de la IAC	24
4.3.1. Crisis social i la nostra lluita contra la precarietat i les retallades.	24
4.3.2 Vaga29N: Unir lluites per revertir les retallades	26
4.3.3. La crisis política i nacional i el paper de la IAC	26
4.3.4 Eleccions sindicals símptoma d'un context excepcional i alhora d'un canvi de cicle	27
4.4 La lluita contra la discriminació de gènere	28
4.4.1 Bretxa de gènere la pobresa té cara de dona: La dona i el sistema de seguretat social	28
4.4.2 Desigualtat en el mercat laboral	28
4.4.3 Tasques Domèstiques	29
4.4.4. Servei Domèstic	30
4.4.5 Impacte de la bretxa sobre la protecció social	31
4.4.6 Prestacions no contributives	31
4.4.7 El capitalisme té un soci ocult: la dona que realitza els treballs domèstics no remunerats	31
4.4.8 Atur i problemes de conciliació: la realitat de les dones que lideren llars monoparentals	32
4.4.9 Impuls a la conciliació	33
4.4.10 Menys sou i menys presència a la direcció d'empreses: la igualtat no avança	33
5. Reptes de futur	36
5.1 Jornada laboral reduïda, renda màxima i Renda Bàsica	36
5.2 Renda Bàsica incondicional	37
5.2.1 Com és que en els darrers anys es parla tant de la Renda Bàsica?	37
5.2.2 Raons per defensar des del sindicalisme de classe, feminista i d'esquerres una Renda Bàsica	38
5.3 Sindicalisme i ecologisme	39
5.3.1 Canviem el sistema, no el clima: Aixequem un Sindicalisme Climàtic.	39
5.3.2 El canvi climàtic una lluita col·lectiva i de classe.	39
5.3.3 Cal un canvi de paradigma	40

5.4 Principis d'actuació pel proper període	41
5.4.1 Dignitat, lluita i participació activa	42
5.4.2 Independència sindical: coherència i honestat	43
5.4.3 Marc de relacions laborals català	43
5.4.4 Feminisme	44
5.4.5 La lluita contra tot tipus de discriminació. La lluita per la igualtat de drets	44
5.4.6 Contra la precarietat...	45
5.4.7 Serveis públics	46
5.4.8 Salut laboral	47
5.4.9 Pensions dignes	48
5.4.10 Contra la repressió i per les llibertats	48
5.4.11 La lluita pels drets nacionals de Catalunya	49
5.5 Enfortiment i extensió de la presència de la IAC	50
5.5.1 Comunicació/formació	51
5.5.2 Proposta d'acció sindical-social per estendre la IAC	52
5.6 Relacions amb altres sindicats	53
5.7 Propostes en la lluita social alternativa	54
 6. Actualització de la definició de la IAC	 56

1. Presentació

La IAC neix com un projecte de confederació sindical alternativa amb vocació d'esdevenir un referent de tot el sindicalisme autònom i alternatiu a Catalunya. Neix a partir d'unes pràctiques i concepcions compartides de fer sindicalisme entre els diferents sectors que configuren la intersindical i per donar una resposta a la creixent burocratització del món sindical; al model de sindicalisme de concertació que ha marcat la realitat Catalana des de els pactes de la Moncloa al 1977.

A partir de la gran crisi econòmica, aquest model de concertació ha quedat més en evidència que mai, la manca de voluntat d'establir mecanismes de democràcia i d'autoorganització de la gent treballadora, la cultura desmobilitzadora, la incapacitat d'arribar als nous sectors de la classe, de posicionar-se en la defensa de tots els drets socials i polítics davant la involució autoritària de l'Estat, la negociació constant de retallades i acceptació passiva de reformes laborals i pensions...tot això ho ha pagat molt car el conjunt dels sectors populars i la imatge del sindicats com a eina de protecció de drets en general. Però tot això, també, ha posat més que mai sobre la taula, per moltíssima gent, la necessitat d'aixecar un sindicalisme alternatiu que estigui a l'altura d'aquests grans reptes i pugui esdevenir una eina útil per la defensa de la gent treballadora al nostre país.

El procés de naixement de la IAC responia a un context objectiu de crisi d'aquestes formes de "lluita" del sindicalisme hegemònic però, no subjectiu. Avui, són molts els sectors de la classe que romanen sense referent sindical en els seus llocs de treball, o aposten resignats pel "mal menor" davant la manca d'un referent alternatiu clar, però avui a diferència d'ahir, molts farien el pas cap al sindicalisme alternatiu si aquest referent tingués presència en el seu àmbit de treball o de lluita social.

Mai la IAC havia tingut tant terreny pel davant, tantes possibilitats objectives i subjectives per esdevenir una eina de lluita útil per l'autoorganització de la gent treballadora a Catalunya. Això no ha caigut del cel, en els darrers temps la IAC ha estat en tots els àmbits de lluita on havia d'estar; coherent i combativa tant en matèria de lluita laboral com social. No obstant, sense una aposta clara de tots els sectors que configuren actualment la IAC per traduir aquesta feina i aquestes lluites en autoorganització sindical, sense fer el possible per arribar a tots aquells sectors orfes d'un sindicalisme alternatiu de classe clarament combatiu i nacional, la IAC romandrà com una promesa o un esbós del que podria arribar a ser.

En altres èpoques, no depeníem tant de la nostra determinació per situar la IAC com una alternativa, sinó que les dificultats objectives davant una concertació que podia oferir moltes i certes millores a determinats sectors estratègics, feien molt complicat traduir la indignació davant aquest model sindical en organització alternativa, ara, però, ja no hi ha pràcticament marge per la concertació social, l'únic que és negocia en els despatxos és com posar panys calents a la claudicació i la derrota d'aquest model sindical mentre s'espera des d'aquests mateixos despatxos a que arribi la propera recessió...! la gent ho sap. Un dels objectius principals d'aquest congrés serà clarificar si nosaltres també ho sabem, és a dir, saber fins a on volem avançar en aquest objectiu de construir una eina sindical alternativa útil pel conjunt de les classes treballadores de Catalunya.

2. Introducció

La ponència marc del III congrés definia i presentava la IAC com:

“una organització plural, democràtica, nacional, unitària, independent, de classe, no sexista, participativa, pacifista, ecologista, oposada frontalment a la injustícia social que comporta el neoliberalisme, que aposta per encabir les seves reivindicacions en la lluita per una societat més justa, solidària i democràtica, i que se situa en l'espai sindical d'esquerres i alternatiu”

12 anys després ens reafirmem amb aquell compromís i en aquells valors que, junt amb l'internacionalisme i altres que justificarem al llarg d'aquesta ponència, ens uneixen. ¡Però 12 anys després! ¡són masses anys entre un congrés i l'altre! I això també hauria de ser matèria de reflexió i crítica per tots els afiliats i els diferents sindicats que conformem la IAC en aquest congrés. Començant per actualitzar els elements que defineixen el nostre compromís col·lectiu.

En 12 anys i han hagut canvis i transformacions molt profunds i radicals en el nostre país i a nivell internacional, que també reclamen una actualització de la nostra identitat sindical i eines de lluita, per anomenar només alguns:

- La crisi econòmica, social i política més profunda i sagnant des de finals dels anys 20 i que marca les formes i mutacions del nou (des)ordre neoliberal i la crisi del model d'integració econòmica i política Europeu; des de les polítiques d'ajust pressupostari derivades de la modificació del article 135 de la constitució - que institucionalitza el robatori dels bancs i els mercats i torpedina tota idea de sobirania social i capacitat de decisió democràtica per part de la ciutadania al posar el pagament del deute (en la seva major part privat) per davant de qualsevol despesa social de l'Estat en els pressupostos generals-, fins a l'aplicació d'estats d'excepció via 155 i lleis mordaces per disciplinar i posar ordre en el cos social en aquest context de crisi política, econòmica i social.
- De les 2 reformes laborals i de les pensions a la lluita pels drets nacionals i el moviment dels indignats o l'emergència de noves formes d'internacionalisme i sindicalisme social que passen per la irrupció del nou moviment feminista i ecologista, les marees pels serveis públics, dels aturats i els pensionistes, o el dret a la ciutat.
- De l'ascens de l'extrema dreta arreu, a la solidaritat amb els refugiats i els sense papers i els moviments antiracistes i antifeixistes, fins arribar a les noves formes de lluita sindical fruit de l'uberització de l'economia i les noves formes de composició social de la classe treballadora...

La IAC ha estat present en totes aquestes lluites i s'ha enfrontat a situacions molt difícils i a voltes polaritzants, que han tensionat molt la nostra organització, però aquestes lluites també ens han servit per madurar com a organització i per projectar-nos més que mai sobre el conjunt de les classes treballadores del país com a una eina sindical alternativa al sindicalisme de concertació. És per això que en aquest congrés cal que tots i totes, des de la màxima responsabilitat, intentem sintetitzar i rescabalar totes les sensibilitats d'una realitat molt fragmentada i contradictòria que necessita d'un projecte fort i coherent de sindicalisme combatiu. Començant per una constatació sistèmica: no hi ha marge en aquest sistema d'organització social, econòmic, ecològica i política per una vida digne de les majories socials.

Així doncs, avui, després d'12 anys ¿quins són els elements que haurien d'identificar la nostra acció sindical quotidiana per fer efectiva, visualitzar i finalment consolidar aquest model de sindicalisme alternatiu a Catalunya pel qual vam apostar en els darrers congressos?

Aquesta ponència pretén dotar-nos d'algunes eines analítiques i pràctiques per intentar de respondre aquesta pregunta de forma col·lectiva i preparar-nos per afrontar amb força els reptes que s'obren pel proper període que ja apunten clarament a una segona recessió mundial i una crisi climàtica sense precedents en la nostra història.

3. Mutacions del neoliberalisme: crisi, pobresa i repressió

3.1 Crisi

De la crisi s'ha escrit molt i no entrarem en una anàlisi detallada de la mateixa i les seves causes. La crisi del mercat immobiliari iniciada als EUA seguida de la crisi bancària mundial i la següent caiguda de la producció, la inversió i l'ocupació són fets indiscutibles. Les polítiques de retallades pressupostàries de molts governs, entre ells el nostre, van comportar unes seqüeles de les que encara estem intentant sortir sense èxit. Una recuperació econòmica llarga, lenta i molt dèbil de moltes economies que segueixen sense recuperar els nivells d'ocupació, de producció, inversió o rendibilitat d'abans de la crisi.

Si ens centrem en el nostre territori si que podem concretar més les conseqüències de la crisi i qui ha sortit guanyant i qui perdent.

Totes les dades indiquen que a la sortida de la crisi han millorat els rics i han perdut els pobres.

El Regne d'Espanya és un dels països on ha crescut més el nombre de rics. El 0,48% de la població (unes 224.000 persones) acumulava uns 560.000 milions d'euros a l'any 2017. Però resulta insultant i repugnant si ho comparem amb la despesa en pensions d'aquell any que va ser de 139.647 milions o la despesa en prestacions d'atur que va ser de només de 17.400 milions.

Fa poc sortia a la premsa el darrer informe d'Oxfam Intermón 2018 i informava que el sou mitjà en les 35 empreses més grans que cotitzen en la borsa espanyola (Ibex-35) es va reduir una mitjana de l'1,2% mentre que els dels alts directius de les mateixes es van incrementar el 6%. Actualment doncs el màxim directiu d'una empresa de l'Ibex 35 cobra 123 vegades més que un treballador mitjà. Tres de cada quatre euros de beneficis que obtenen les grans empreses es destina al pagament de dividend i no a la recapitalització o la reinversió.

Tanmateix la bretxa salarial de gènere en les empreses de l'Ibex 35 dona un sou mitjà de les dones inferior en un 15% al dels homes. Hi ha empreses com Inditex que la distància entre el que guanya el seu primer executiu i la mitjana de la plantilla és de 455 vegades seguida de Naturgy.

3.2 Pobresa

A Catalunya la pobresa i les desigualtats han augmentat en els darrers anys. El 20% de la població amb un nivell econòmic més elevat guanya 5,7 vegades el que guanya el 20% de la població més pobre (en el 2016 eren 5,5 vegades més) i l'índex de Gini era del 31,8% (el 31,4% el 2016).

Pel que fa a la pobresa afecta al 23,8% de la població d'acord amb la taxa AROPE i pujaria al 47,7% de la població estrangera. La pobresa es va cronificant en els darrers anys, la precarietat en l'àmbit laboral i en l'habitatge són un fet habitual i estès.

La meitat de la població a Catalunya té dificultats per arribar a final de mes i les llars destinen més d'un 30% de mitjana a l'habitatge i els subministraments. El preu del lloguer no para de créixer (un 48% en els darrers 15 anys) i s'expulsa a gent de casa seva per les pujades dels lloguers i altres abusos immobiliaris vinculats a la gentrificació.

Pel que fa a l'àmbit laboral el 87% dels contractes que es signen són temporals i la taxa de treballadors pobres està al voltant d'un 14%.

A Catalunya amb les darreres dades de l'Idescat d'octubre del 2019 l'atur entre els menors de 25 anys arriba al 24% dels joves, una xifra escandalosa que és bastant més del doble que entre la població de més de 25 anys.

Altres dades poc conegudes i que convé retenir: la pobresa i les desigualtats s'agreugen de manera severa per a la població migrada. Entre la població aturada el risc de pobresa és de quasi el 43% i entre la gent que té el pis en règim de lloguer és del 33%.

Podríem seguir aportant més dades però és bo parlar de les polítiques que es porten a terme per combatre l'atur i la pobresa.

Algunes de les polítiques portades a terme fins ara han anat fracassant una darrere altra. Des que està funcionant la Renda Garantida de Ciutadania (RGC) que va substituir a la Renda mínima d'inserció (RMI) els resultats no han estat gens satisfactoris per a qualsevol que analitzi les dades fredament.

Fa dos anys per unanimitat es va aprovar en el Parlament de Catalunya la Renda Garantida Ciutadana (RGC) després d'una acció unitària de moltes entitats (en les que va participar activament el nostre sindicat) en presentar una ILP per tal com garanteix l'Estatut d'Autonomia del 2006 que en el seu article 24.3 estableix que "les persones o les famílies que es troben en situació de pobresa tenen dret a accedir a una renda garantida de ciutadania que els asseguri els mínims d'una vida digna". Una RGC que es venia reclamant sobretot després d'unes retallades històriques que es van iniciar per part del Govern Mas a l'estiu del 2011 a la de per si miserable (en quantia i cobertura) Renda mínima d'inserció.

La RGC era una proposta consensuada per entitats i agents socials que al seu pas pel Parlament va passar ja per un seguit de retalls i de retards en el seu procés que li va fer perdre part del seu esperit i d'amplitud de mires inicial i d'apoderament personal i econòmic de les persones que segurament és el que volien les més de 125.000 signatures recollides i les dotzenes d'entitats, sindicats i partits que van donar suport a l'esmentada ILP.

La RGC des del començament s'ha desenvolupat plena de mancances i insuficiències administratives i de mitjans i de manca de voluntat política.

Cal remarcar que des que es va posar en marxa el setembre del 2017 fins a finals d'agost del 2019 i segons dades oficials de la Generalitat que més de 169.000 persones l'han demanat i només hi ha uns 76.048 beneficiaris de la prestació o del complement de pensions. Si tenim en compte segons les estadístiques que hi ha més d'un milió i mig de persones a Catalunya que són pobres ens podem fer una idea de la ínfima cobertura d'aquesta prestació...

Els motius de denegació són els habituals de les prestacions subjectes a control d'ingressos, topalls i requisits de tota mena: la majoria són per superar ingressos i una part important tampoc la pot percebre per treballar el titular o el beneficiari.

A hores d'ara i després d'un període de dos anys podem dir, amb rotunditat, tal com ja ho estan fent entitats agrupades en la lluita contra la pobresa i l'exclusió social com les Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS) que la RGC no assoleix els objectius com a eina per assegurar uns ingressos mínims a tota la població i cal avançar per assegurar una garantia de rendes de caire universal. I afegim que tingui un caràcter incondicional i que no estigui subjecte a les entrades i sortides d'un mercat de treball precari i que expulsa o no dona oportunitats a molta gent usuària d'aquestes entitats.

La RGC al ser una renda només per a pobres i força condicionada a no tenir gaires ingressos mai ha tingut la voluntat universal que té la Renda Bàsica i per tant sempre tindrà aquests problemes d'accés i de compatibilitat amb altres fonts d'ingressos com el treball remunerat.

3.3 Repressió

Per entendre el neoliberalisme en l'actual context, cal entendre'l com una realitat dinàmica, no com un sistema ancorat fora de l'espai i del temps. L'ordre econòmic imperant de les últimes dècades, ha experimentat mutacions polítiques i econòmiques que no assenyalen la seva fi i "decadència" com podrien pensar molts quan va començar la crisi, sinó la seva fugida endavant permanent per mantenir el seu ordre d'espoli social, econòmic i ecològic per sobre la voluntat dels pobles, les classes treballadores i el medi ambient.

Tal com assenyalen els autors de la "Nova raó del món" Laval i Dardot, ens trobem amb una lògica que diu que si les polítiques d'austeritat generen més misèria i dèficit, el que cal és aprofundir en aquestes polítiques de retallades, i així ho fan els governs "responsables" que apliquen noves mesures de retallades per contenir el dèficit; si la competència destrueix llocs de treball i el teixit industrial i amplia les deslocalitzacions, aquesta mateixa lògica diu que cal aprofundir en la competència entre ciutats, països i pobles per tal de sortir de la crisi; si les rebaxes d'impostos als rics no donen resultats, cal baixar encara més els impostos a aquests per aconseguir els resultats esperats... i així un llarg etc.

És en aquesta lògica de fugida endavant permanent on la piconadora neoliberal ha desmantellat en els últims temps moltes de les xarxes i eines de solidaritat social dels de baix i les classes treballadores. De tal manera que s'ha obert un camp immens per l'auge i ascens de l'extrema dreta a casa nostra, en molts països del nostre entorn i a nivell internacional; noves formes de governança on el desmantellament dels estats socials han anat parells a l'aixecament dels estats penals, han donat pas, d'aquesta forma, a una nova fase o mutació del neoliberalisme: on les legislacions d'excepció, l'autoritarisme antidemocràtic i la lògica de la competència (de lluita de tots contra tots) com a model de relació social imperant que travessa totes les fibres de la nostra realitat des del mercat i les empreses a les noves formes d'organització i governança de les administracions públiques, esdevenen la "bona nova" del nou neoliberalisme.

A aquesta lògica depredadora cal afegir la competència entre Estats en un món polaritzat per noves guerres, per noves formes de cops d'estat, per un recursos naturals i estratègics cada cop més escassos i posats al servei de l'acumulació del Capital i no de les persones, que han generat un nou (des)ordre internacional. De manera que a Europa la crisi de refugiats, lleis d'estrangeria, camps d'afinament, tancament de fronteres...han esdevingut el paisatge quotidià d'una Europa que és reclamava democràtica.

Aquest doncs, és l'escenari on el sindicalisme alternatiu s'ha de moure en l'actual fase del neoliberalisme. Un escenari on l'autoritarisme xovinista de Trump o el protofeixisme d'un Bolsonaro

no són mers epifenòmens del nou ordre internacional, sinó l'expressió més acabada d'un neoliberalisme que cada cop s'amaga i és legítima menys apellant a les formes de la democràcia liberal com feia el "neoliberalisme progressista i cosmopolita"(expressió de la Feminista Nancy Fraser per explicar la fase anterior), i, per contra, es caracteritza cada cop més per formes polítiques ancorades en replegaments autoritaris de signe excloent i xovinista per fer avançar la seva agenda econòmica i social.

Noves formes d'imperialisme i espoli, i noves formes d'autoritarisme doncs, tant vers els països del sud global com en el propi interior de les metròpolis. Però això ha generat també noves formes de lluita i resposta, revoltes i revolucions arreu del món. Tot i la sabuda i interessada sentència dels poderosos segons la qual "la història havia acabat" i l'únic horitzó civilitzatori possible per les futures generacions és la societat organitzada sota les lleis del mercat i la competència, les revolucions i les actuals revoltes en els països àrabs, passant per les revoltes a Amèrica llatina o en les pròpies metròpolis capitalistes, així com la emergència i/o auge de noves formes de internacionalisme com l'ecologisme i el feminisme, fan patent com els i les de baix és rebel·len una i un altre vegada contra aquest veredict del "fi de la història" i del "no hi ha alternativa" que havien dictat les classes dominants en tots els països.

És doncs en aquest context europeu i internacional de crisi i fugida endavant permanent on cal situar també les noves legislacions d'excepció, i les lluites que s'hi enfronten, ja sigui a Catalunya o arreu de l'Estat. En aquest sentit, la lluita antifeixista i antiracista, així com la necessitat de construir xarxes de solidaritat anti-repressiva a nivell nacional, estatal i internacional serà una de les tasques centrals pel proper període, tal com ja s'apunta en diferents apartats d'acció sindical i reptes de futur que trobareu en aquesta ponència.

4. Realitat sindical i social a Catalunya

4.1 Dades de població activa i desocupació a Catalunya

La població activa a Catalunya segons la darrera EPA del tercer trimestre del 2019 :

De 16 a 19 anys	312,7
De 20 a 24 anys	382,2
De 25 a 54 anys	3.249,0
De 55 anys i més	2.350,1
Total	6.294,0

Dades en milers de persones

Població que treballa a Catalunya 2019 (300.000 al sector públic)

De 16 a 19 años	51,3
De 20 a 24 años	201,9
De 25 a 54 años	2.625,2
De 55 años y más	584,0
Total	3.462,4

Població desocupada a Catalunya.

De 16 a 19 anys	20,5
De 20 a 24 anys	58,2
De 25 a 54 anys	279,6
De 55 anys i més	63,9
Total	422,1

4.1.2. Situació Sindical a Catalunya

L'afiliació sindical al 2018 era de 150.000 per UGT, 140.000 per CCOO. A tot estirar deuen haver unes 400.000 persones afiliades a Catalunya que representen l'11% per cent de les treballadores totals (una de les més baixes de tot Europa).

Al 2018 el número de delegades sindicals a Catalunya era 21.692 per CCOO, 20.139 per UGT, 2346 per la USOC, 1449 per la CGT, 1108 per no sindicalitzats i 5222 per a la resta de sindicats, dels quals 800 per la IAC. Això fa un total de 51.956

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical estableix que per poder organitzar eleccions sindicals a una empresa o bé es recullen el 50% de les signatures de totes les treballadores, procés que moltes vegades acaba en acomiadaments, o bé s'ha de ser sindicat més majoritari que significa tenir una representació global del 15% a una Comunitat Autònoma o el 10% estatal. A la pràctica això significa que només CCOO i UGT poden presentar candidatures a totes les empreses i que la resta de sindicats s'han d'esperar a que les centrals majoritàries convoquin eleccions. Així fins i tot ara com ara quan la legitimació social de l'anomenat sindicalisme alternatiu, li va permetre convocar les vagues feministes o les del 3 d'octubre a les noves eleccions sindicals de 2018 CCOO continua tenint un 42.68% de delegades i UGT el 39.69%.

Tenir un comitè d'empresa normalment millora les condicions de vida de les treballadores, tan és així que la majoria d'amos lluiten amb totes les forces per evitar que qualsevol sindical (CCOO i UGT incloses) s'implanti a la seva empresa. A més reflecteix la capacitat del sindicat d'arribar al conjunt de la classe treballadora. Assolir aquest 15% (7.794) de delegades no és gens fàcil i en canvi semblaria molt necessari per aconseguir canviar la dinàmica general de precarietat laboral que cada cop afecta a més treballadores. Actualment formem la IAC 6 sindicats i una federació: CATAC-CTS/IAC, CAU-IAC, FAA-IAC, FTC-IAC, IAC-CATAC, SF-Sindicat Ferroviari de Catalunya i USTEC-STEs(IAC). Tenim prop de 800 delegats i delegades, i som la 5a força sindical a Catalunya. A l'Administració pública de la Generalitat de Catalunya i al sector de l'educació som majoritaris. Un factor a contemplar és que moltes vegades quan apareix un sindicat alternatiu a una empresa li guanya la partida a CCOO o UGT.

Aconseguir aquesta fita (15%) hauria de ser un objectiu de totes aquelles persones que es plantegen un altre model de societat i també per aquelles que volen frenar l'ofensiva capitalista. Com a Intersindical necessitem una estratègia a mig termini per arribar a aquest punt..

4.2 precarietat del treball i noves formes de fer sindicalisme

4.2.1. Treball vs. ocupació

Un aspecte central i que cal aclarir de bon començament és que quan parlem de treball no podem limitar-nos a pensar només en una ocupació remunerada en la que es genera una relació mercantil entre la persona i l'empresa. Això és una visió reduccionista del treball, limitada a l'ocupació i que condemna a la invisibilitat la feina de les persones, majoritàriament dones, sense les quals la societat no podria funcionar. Per tant, ocupació i treball no són el mateix. Per treball entenem el conjunt d'activitats, remunerades o no, els resultats de les quals proporcionen bens i serveis als membres de la nostra espècie i serveixen per a la reproducció. En canvi l'ocupació es redueix a les activitats que reben una contraprestació econòmica.

La diferència fonamental entre treball i ocupació es genera històricament en la gran separació entre l'esfera pública-formal i on es situa el treball productiu i l'esfera privada-informal on es situa el treball reproductiu. Si volem fer una estimació del que suposaria econòmicament això un informe d'Oxfam quantificava que el treball de cures no remunerat que porten les dones al món suposaria uns 10 bilions de dòlars, unes 43 vegades la facturació anual d'Apple.

Les dones dediquen al treball remunerat 15,1 setmanals i els homes 23,1 hores i pel que fa al treball no remunerat les dones treballen 34,6h setmanals i els homes només 12,5h. Per tant, si fem

la suma del treball reproductiu i productiu les dones treballen unes dos hores més de mitjana a la setmana que els homes.

4.2.2 Precarietat del treball remunerat

La globalització econòmica, la digitalització progressiva de les activitats, la fragmentació de treball i especialment la desregularització del mercat laboral han contribuït a la precarització de la feina remunerada. L'impacte és més profund i intens en funció de la situació de cada país i les particularitats de l'economia de cada lloc.

L'OIT defineix el treball precari com “un mitjà utilitzat pels ocupadors per traslladar els riscos i les responsabilitats als treballadors”, la qual cosa es tradueix en contractes inestables o parcials involuntaris. El Regne d'Espanya és el país de la UR que té més pes de contractes eventuais i el 61% del treball a temps parcial és involuntari mentre que a Europa és el 32,5%. A Catalunya quatre de cada deu catalans treballen en condicions precàries. Sobretot en sectors com l'hostaleria, l'educació o el petit comerç.

L'atur estructural i crònic en el nostre mercat laboral ningú ho discuteix. En els darrers 40 anys la taxa d'atur s'ha situat de mitja a l'entorn del 15% de la població activa. També hi ha una amenaça que s'automatitzi una part important de les ocupacions del mercat de treball i que repercutirà en bona part en els treballs que requereixen menys qualificació. Aquest aspecte podria comportar un agreujament de la polarització social, la sobre qualificació i alts nivells d'atur que caracteritzen ja de per si el nostre mercat de treball.

Els nivells de desocupació que hem patit en els darrers anys són molt greus i els llocs de treball que es generen intensifiquen cada cop més les feines precàries. Uns exemples ben coneguts d'aquesta precarietat laboral són els riders i les cambreres de pisos que netegen hotels.

En els darrers anys ha augmentat l'ocupació que no permet guanyar-se prou la vida i ja és habitual parlar de persona treballadora en situació de pobresa (working poors). El Regne d'Espanya ja és el tercer país per darrere de Romania i Grècia amb més percentatge de pobresa laboral de pobresa laboral segons les darreres dades de la OIT i aquesta pobres afecta més a les dones.

Una altra realitat és que les noves companyies empresarials que dominen els sectors en creixement generen cada cop menys llocs d'ocupació.

Els contractes temporals de menys d'una setmana a l'any 2018 a Catalunya van suposar la tercera part dels contractes realitzats. Aquesta temporalitat alarmant té més a veure amb el frau que amb l'estacionalitat de l'activitat. D'altra banda s'està ampliant l'espai de la subocupació, en condicions laborals penoses, una escassa protecció social i salaris de misèria. Fet que provoca que les persones no puguin tenir suficient capacitat de cotització per generar protecció d'atur ni somniar amb una pensió digne.

Els llocs de treball estables, de qualitat i ben pagats amb contractes indefinits que havíem conegut en dècades anteriors cada cop més són una realitat ben escassa. El mite del treball estable s'ha anat difuminant en part per les idees neoliberals en el pensament econòmic hegemònic que han colonitzat els mercats de treball, una progressiva pèrdua del poder sindical juntament amb un desequilibri creixent entre el poder negociador de les empreses i les seves plantilles. Les receptes habituals de les institucions internacionals que donen pautes als governs són la flexibilitat i la competitivitat per costos.

La precarietat als llocs de feina és la plasmació de l'equilibri de forces existents entre les organitzacions de la classe treballadora i les forces del capital. El fet de que la precarietat no para de créixer a Catalunya hi ha 400.000 treballadores pobres (tot i treballar la seva renda es troba per sota del llindar de la pobresa, a l'UE es considera pobre a les persones que cobren menys d'un 60% de la renda per càpita) , 422.000 aturades. Les feines a temps parcial han crescut un 10%

el mateix que el que han baixat les de jornada completa. O sigui el contracte a temps parcial no està servint per incorporar gent a treballar sinó per precaritzar llocs de feina.

Hi ha tres camins mitjançant els quals s'obre pas la precarietat

Subcontractació/externalitzacions i privatitzacions

Sous més baixos que alimenten la cadena d'intermediaris a costa del treball de les obreres, fins i tot arribant a les figures dels falsos autònoms.

Legislació laboral que permet als empresaris despenjar-se dels convenis i reduir les condicions de feina que moltes vegades justifiquen amb el dumping laboral.

Aquest fet ha estat greu sobretot a les indústries que han vist com la seva producció era desviada a països tercers. S'han vist des de tancaments fins a implantació de dobles escales salarials passant per tots els passos intermedis.

Economia submergida

Existeixen multitud de sectors de la classe treballadora que treballen de manera informal, sense contracte i sense cotitzar.

Les dones en general són les que més pateixen la precarietat així com les treballadores migrants i les joves (a principis d'actuació parlarem d'elements de lluita estratègic per lluitar contra la precarietat).

4.2.3 Digitalització i deslocalització

La combinació entre digitalització del treball i globalització estan provocant un gran terrabastall. La digitalització ha estat una oportunitat perduda a hores d'ara. De poder reduir les desigualtats de gènere a l'hora d'assumir les cures i les tasques domèstiques hem passat a plataformes que precaritzen els serveis dels professionals i on les relacions de poder entre ocupador i empleat són iguals o pitjors.

4.2.4 estratègies per treballar la precarietat-laboral

Cal plantejar-se que al sector públic conviuen multitud d'empreses, que no són altra cosa que treballadores que desenvolupen la seva tasca colze a colze amb les treballadores públiques actuals

El sindicats de la IAC haurien de fer un esforç per implantar-se amb més profunditat en els sectors en els que estan, necessitem dedicar una part de les hores sindicals a organitzar sindicalment els serveis de neteja, cafeteries, menjadors, manteniment etc... que estan als centres públics. Tenim exemples a Bellvitge, a l'Hospital del Mar etc. Això vol dir que :

- a) Cal produir uns materials Intersindicals que les delegades (no importa del sector que siguin puguin portar a cada lloc i repartir-les entre les diferents treballadores). Recuperar la revista de la IAC seria una bona solució.
- b) Cal aprofitar les experiències que tenim els sectors i compartir-les. Per exemple podria ser important que alguna vegada delegades de la neteja acompanyin a alguna delegada d'educació a Sanitat, o administració quan visiten centres.
- c) Necessitem generar un clima social de més lluita, que necessàriament porta a més auto-organització, també als llocs de feina. El treball en moviments socials i en impulsar lluites ha de ser central i requereix coordinació Intersindical. La relació amb moviments populars, sindicats que lluiten per l'habitatge són imprescindibles.

Ser presents als conflictes laborals que no estan estrictament dins del sector que permetrà no només aportar experiència sinó forces per guanyar conflictes. A l'apartat 5.5.2 "d'enfortiment i extensió de la presència de la IAC" s'explica la proposta dels GAS (Grups d'Acció Sindical).

4.3 Anàlisi de l'acció sindical: Valoració de la línia sindical i de les estratègies de la IAC

4.3.1. Crisis social i la nostra lluita contra la precarietat i les retallades.

Actualment l'atur afecta a 429.000 persones a Catalunya, això representa una taxa del 11,1% de la població activa, i en concret un 24,6% d'atur juvenil. Més de dos terços no cobren prestacions; la majoria dels contractes que es generen són temporals i a temps parcial, el 12% dels que treballem no sortim de la pobresa i les dones cobrem un 24% menys per la mateixa feina. La precarietat té nom de dona, la feminització de la pobresa creix i la invisibilització del treball reproductiu i la violència de gènere configuren un sistema de doble explotació i opressió (de triple opressió a totes les immigrants).

En aquest context, des de la IAC hem treballat per passar a l'ofensiva, partint de l'autoorganització de les persones treballadores, la mobilització i la lluita sostinguda en el temps, tombar les reformes laborals dels contractes escombraria i de les pensions de jubilacions als 67 anys signades entre patronals i governs amb la complicitat directa dels sindicats de concertació. Pel treball estable i salaris dignes: derogació de les reformes laborals i de pensions, sou i pensió mínimes de 1200 €/mes, repartiment del treball i la riquesa, reducció de la jornada laboral (35h/setmana) sense retallar sous.

Hem defensat també un marc de relacions laborals català que ens permeti apropar les negociacions al conjunt de la classe treballadora de Catalunya, amb eines d'intervenció a nivell local que ens deixin coordinar-nos de forma real a nivell estatal i global. (així ho hem fet en moltes ocasions amb sindicats d'arreu per la vaga del clima o la situació de repressió a Catalunya)

Hem reclamat a la Generalitat que faci objectiu de país combatre la pèrdua de teixit productiu, prescindir dels fons voltors i recol·locar els treballadors i treballadores en funció de plans viables, estables i sostinguts en el temps a través d'una reconversió ecològica d'aquest mateix teixit.

La IAC vam ser la intersindical que vam legalitzar i impulsar la convocatòria de vaga de 24 hores a Catalunya el 8 de març, posant així el sindicat al servei del moviment feminista i de les seves plataformes de les quals formem part i col·laborem lleialment des de fa anys.

Com a sindicat que aspira a ser feminista, aquest temps hem lluitat per un canvi estructural, per canviar rols, estereotips i destruir violències envers les dones, combatent la divisió sexual del treball, interpel·lant administracions i la societat per establir nous models i serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles i permetin trencar amb les jerarquies i les discriminacions del patriarcat i el capitalisme, una tasca que a través de la Secretaria de la dona i el compromís de moltes companyes i companys també s'ha focalitzat no poques vegades en els límits de la pròpia intersindical, assenyalant les tasques pendents i el compromís necessari per fer efectiva i integral la transformació feminista de les pròpies organitzacions sindicals de la IAC

En el context de precarietat descrit, també hem impulsat noves formes de sindicalisme, en aquests moments en que les grans patronals no paren d'incrementar els seus beneficis a costa

d'externalitzar tasques amb l'objectiu de no complir, ni tan sols, els mínims que marquen els convenis i on l'uberització de l'economia, la mercantilització dels treballs de cura, genera marcs de sobreexplotació, desregulació cada cop més lesius per la classe treballadora; Les lluites de les cambreres d'hotel, les teleoperadores, treballadores sexuals i les repartidores de Deliveroo, on les nostres afiliades estan a primera línia, mostren el camí d'un sindicalisme alternatiu que dona resposta a les noves formes de (des)composició del món del treball, assenyalant formes de lluita i autoorganització per reconquerir els drets que ens han tret amb l'excusa de la crisi.

La lluita de Deliveroo, i el paper de la FFAA d'altres activitats marca una línia sindical incipient que junt amb la tasca del secretariat de moviments socials (de la que parlarem més avall) hauria d'esdevenir estratègica en l'acció sindical de tota la IAC si volem esdevenir una eina de lluita útil pel conjunt de les classes treballadores del nostre país.

L'acció sindical i la afiliació des de fa anys a la FTC de cooperativistes, autònoms i treballadors i treballadores del petit comerç, permet visualitzar el compromís de la IAC en tots els àmbits laborals que existeixen en el nostre país.

No té sentit anomenar-nos una organització de classe, quan davant l'actual composició de la mateixa (eventuals, aturats, dones, joves, jubilats, treballadors pobres i de petites empreses, falsos autònoms, immigrants, uberització...) focalitzem tots els nostres recursos i esforços en un segment de la classe molt minoritari: sectors que solen tenir major estabilitat i seguretat o sous majors i representació sindical sense el nivell de repressió patronal i política que representa en els sectors abans esmentats.

És necessari que mica en mica anem diversificant prioritats com a intersindical, aprofitar els recursos i la força d'aquells sectors on tenim major implantació i representació per recolzar aquestes formes emergents d'organització de classe a la que apunten les experiències d'organització de la FFAA i que fa anys desenvolupa la FTC.

No n'hi ha prou tampoc amb tenir un secretariat de moviments socials, cal que totes les organitzacions es coresponsabilitzin perquè aquesta línia d'acció sindical esdevingui transversal en tota la IAC i que els principals actors s'hi comprometin posant-hi temps i recursos: Un sindicat de classe ha de ser capaç de treballar per organitzar el conjunt de la classe, dins del mercat laboral, evidentment, però també en la seva perifèria i fora del mateix.

En l'administració pública hem participat i impulsat les lluites de les interines i els interins per la igualtat de drets: igual treball igual salari ! I pels pactes d'estabilitat i la consolidació de les persones que ocupen els llocs de treball: no hem acceptat ni acceptarem cap ERO encobert per part de l'administració. Hem lluitat unitàriament amb sindicats i moviments socials per revertir l'actual onada d'externalitzacions que han fet retrocedir els drets laborals, instaurant la precarietat, contractacions injustificades a temps parcial, i la doble escala salarial pel mateix treball. La última campanya en aquest sentit ha estat la lluita contra la #Lleiaragonès, però amb les marees i moviment socials portem molt temps contribuint a aixecar lluites socials i laborals en aquest terreny.

Durant aquest període l'administració de l'Estat ha signat acords de "millora de condicions laborals" amb el sindicalisme de concertació, que ens ha fet perdre poder adquisitiu, a Catalunya s'ha perpetuat la retallada del 14% en la despesa pública de sanitat, en ensenyament la inversió segueix a la cua de l'estat i d'Europa quan per llei hauria d'arribar al 6%, mentre es desvien immensos recursos públics cap a la privada concertada i patronals religioses que segreguen per raó de sexe, classe i cultura.

Hem denunciat com la llei de la Renda Garantida de Ciutadania no s'implementa, s'anul·la el protocol contra la pobresa energètica i d'emergència habitacional, que no només no s'ha solucionat sinó que s'ha diversificat i ha empitjorat.

Les retallades en sanitat, educació i pensions segueixen sent de tal magnitud que posen en perill la vida i el futur de la gent més vulnerable. Contra les privatitzacions, la desinversió es-

261 tructural, la mercantilització i l'alarmant externalització de serveis essencials cap a empreses
 262 privades, en sanitat, educació... Des de la IAC vam impulsar per primer cop una vaga de tota la
 funció pública de la Generalitat:

263 4.3.2 Vaga29N: Unir lluites per revertir les retallades

263 Després d'aixecar-nos de la mesa de negociació davant la manca de voluntat del nou Govern de
 264 revertir les retallades, la IAC va fer contactes amb els sindicats de la Mesa general per impulsar
 una vaga de tot el sector públic. La manca de voluntat de CCOO i UGT (e inclús l'esquirolatge
 i el boicot posterior contraprogramant una vaga pel 12d) va impedir construir la Unitat sindical.
 265 No obstant, la vaga convocada per la la IAC s'inscrivía en el context d'una mobilització real de
 molts sectors i sindicats de l'àmbit públic que va permetre construir la unitat del sindicalisme
 alternatiu i d'altres actors i posar les retallades i la precarització del sector públic en el centre
 266 del debat polític i mediàtic durant tots aquells dies.

267 La IAC doncs, va aparèixer per primer cop davant totes les persones treballadores i l'opinió pú-
 blica del país com el sindicat que liderava un procés de lluita de tot l'àmbit públic i que posava
 el govern a la defensiva. Aquest, finalment, va trobar una via de sortida a la pressió amb la pos-
 268 terior negociació amb el sindicalisme de concertació (que va actuar objectivament com a “talla
 focs” d'un procés de remobilització de tot el sector públic) a un preu de saldo, on es va signar
 un acord insultant que tornava a dilatar el retorn de les pagues i obviava totes les resolucions
 parlamentaries que instaven al seu retorn en 2 anys i a la reversió de totes les retallades.

269 la línia sindical de la IAC ha estat coherent: hem denunciat i combatut tots els acords del sindi-
 calisme de concertació amb l'administració que han significat l'acceptació de noves retallades,
 la pèrdua de poder adquisitiu i la vinculació de les nostres retribucions al creixement del PIB (
 270 que accepten així el principi de les polítiques austeritàries que han desballestat les proteccions
 socials del nostre país).

271 La Intersindical Alternativa de Catalunya ho tenim clar: no signem retallades, volem tot el retorn
 del que s'ha retallat, que es compleixin els acords del Parlament i que tots els recursos públics
 272 que han anat a pagar el deute dels bancs reverteixin en una sanitat, una educació i uns serveis
 públics de qualitat. Hem lluitat i lluitarem per uns serveis públics de gestió i finançament públic;
 uns pressupostos realment socials que garanteixin l'accés universal a tots els serveis i el control
 273 democràtic i la participació ciutadana en la seva configuració.

274 Així mateix també hem lluitat perquè tots i totes les treballadores considerades per la pròpia
 Generalitat com a treballadors i treballadores públics gaudeixin de les mateixes condicions la-
 borals independentment de la titularitat de l'empresa (pública o concertada) tot i que apostem
 per uns serveis 100% públics.

275 Tot això ho hem fet sempre des d'una línia sindical no sectària que cerca la unitat d'acció sindi-
 cal i amb usuaris i moviments socials pels serveis públics, sempre que sigui possible.

276 4.3.3. La crisis política i nacional i el paper de la IAC

277 La lluita pel dret a l'autodeterminació i pels drets nacionals ha estat una constant de la IAC des
 de la seva fundació ara fa més de 20 anys. Davant l'actual involució autoritària de l'estat, la IAC
 278 hem impulsat i continuarem participant de les iniciatives per fer efectiu el dret d'autodetermi-
 nació i la plena sobirania (es a dir, reconeixem al poble de Catalunya com subjecte polític amb
 la capacitat de decidir, executar i implementar tot allò que lliurement decideixi), per la llibertat
 279 de les persones preses polítiques i pel retorn de les exiliades, en defensa de l'autogovern de les
 nostres institucions i contra la repressió en totes les seves formes. hem donat suport, secundat
 i participat de les mobilitzacions antirepressives que s'han convocat durant tot el macro-judici
 polític repressiu pel referèndum d'autodeterminació del 1r d'octubre de 2017 a Catalunya.

Des de la IAC hem treballat en les diferents plataformes per la unitat del moviment antirepressiu, perquè aquest esdevingui una realitat a nivell social, sindical i polític. Davant dels atacs a la sobirania popular, davant de la involució democràtica, les retallades, la persecució d'artistes, activistes, polítiques, mestres, bombers, estudiants, periodistes, les privatitzacions i la precarietat, la IAC hem treballat per unificar les lluites i construir entre totes una agenda comuna dels moviments socials i del sindicalisme combatiu per portar les reivindicacions del carrer a tots els centres de treball i a les institucions. Hem apostat per la radicalitat democràtica, sempre des de el compromís social i en defensa de les persones treballadores, des d'una perspectiva de classe.

La IAC ha estat el principal actor a l'hora de teixir i bastir una xarxa de solidaritat permanent amb l'esquerra sindical de tot l'Estat i ha impulsat a Catalunya una plataforma de moviments socials i sindicats per les llibertats i contra la repressió. En moments de refluxe hem seguit apostant per mantenir espais com la plataforma del 3 d'octubre com un espai unitàri i combatiu doncs des de la IAC veiem clar que la crisi política tot i que en moments concrets es situava en un en un impàs i semblava que hi havia molts elements d'estabilització per dalt, consideràvem que els factors estructurals que han generat aquest crisi política romanen presents i calia tenir un espai autònom per poder donar respostes unitàries i tenir capacitat d'iniciativa des de l'àmbit social i sindical. Així es va confirmar en les dates que van seguir a la sortida de la sentència.

4.3.4 Eleccions sindicals símptoma d'un context excepcional i alhora d'un canvi de cicle

Finalment, aquest anys d'Estats d'excepció, judicis farsa i d'increment de la repressió social, també han estat marcats per les darreres eleccions sindicals (especialment en l'administració pública). Des de la IAC sabíem des de el primer moment que en aquest context de inestabilitat política i social aquestes eleccions no transitarien pels camins habituals i que molta gent votaria en funció d'aquest context convuls on les velles fórmules de la rutina sindical i el sindicalisme lligat a les estructures del règim del 78 se'n portarien la pitjor part. Així ha estat, davant la emergència d'un potent moviment feminista i la vaga 8M, fenòmens com el moviment pensionista, així com vagues generals massives, antirepressives autoorganitzades per la gent i els moviments al marge dels grans sindicats com va ser el cas de la vaga del 3-O o el 18-O (on la IAC ha aparegut per primer cop d'una forma massiva davant l'opinió pública com una eina útil pels drets i les llibertats de les classes treballadores i dels drets del conjunt de la ciutadania), es feia cada cop més patent que un gruix cada cop més gran de gent treballadora accedeix a la lluita social i sindical al marge i moltes vegades a la contra del sindicalisme de concertació i els seus grans aparells. Aquest context, també ha estat caldo de cultiu perquè nous actors sindicals (amb recolzament polític, mediàtic i institucional) facin la seva aposta per capitalitzar tot aquest mal estar (en aquest cas en clau nacional).

la IAC ha estat un actor important i actiu en aquest context de transformació i crisi dels marcs de referència, ja sigui en el terreny de la vaga feminista, de la lluita antirepressiva i pels drets nacionals, participant i recolzant les noves formes i moviments de sindicalisme social així com per la seva línia combativa i coherent a la funció pública (vaga 29N inclosa). la IAC ha estat present en totes les lluites i en tot els nous escenaris de repressió i transformació social, no ha deixat espais buits, i ho ha fet conservant en tot moment la seva autonomia i la seva independència sindical, tot això ha permès que malgrat les dificultats que suposa mantenir la nostra independència sindical en un context on la instrumentalització i captació política estava a l'ordre del dia, la IAC hagi sortit en conjunt reforçada de tot aquest procés electoral, augmentant de forma espectacular la seva presència en alguns sectors, de forma significativa en d'altres, i en els espais més adversos aguantant i mantenint la seva presència. Això ha significat que per primer cop en la seva història la IAC ha esdevingut majoritària pel que fa no només vots, sinó que aquest cop en representació en la mesa de funció pública (MEPAG)

la qual cosa afegeix una responsabilitat més gran a l'hora de caminar cap a una major coordinació dels diferents actors que configuren la IAC per tal d'evitar disfuncions i contradiccions que impedeixin fer eficaç la nostra tasca i augmentar la nostra implantació.

4.4 La lluita contra la discriminació de gènere

4.4.1 Bretxa de gènere la pobresa té cara de dona: La dona i el sistema de seguretat social

Tenim una societat que porta anys demanant i emfatitzant la importància de les cures de les persones més vulnerables, els fills i persones dependents i encara que es va intentar posar pegats per aconseguir satisfer una necessitat tan vital per a la sostenibilitat de les persones, les famílies i la societat, no s'ha aconseguit. Són els mateixos governs els que castiguen durament els que es dediquen a les cures, al no contrarestar salari ni prestació per aquest treball el que proporciona un gran estalvi a l'Estat.

Ja que la Seguretat Social va eliminar tots els biaixos explícits per qüestió de gènere i va adoptar la mateixa fórmula per als homes i per a les dones en el càlcul de la prestació podria semblar des d'un punt de vista tècnic, que tenen els mateixos drets. Però la veritat és que - si tenim en compte que les dones presenten trajectòries laborals més curtes, sumen menys dies de cotització i bases de cotització més baixes -accedeixen a feines més mal remunerades i que a més, com diferents estudis demostren, el motiu principal de la major discontinuïtat de la seva trajectòria laboral té relació amb l'abandó de l'ocupació en les edats associades amb la maternitat i la cura dels fills; mentre que, en el cas dels homes, la seva sortida del mercat laboral té lloc sobretot en edats associades a la jubilació, podem concloure que es produeix el que s'anomena la Bretxa de Gènere.

D'altra banda, l'envelliment té cara de dona, "feminització de la vellesa", ja que viu una mitjana de 5 anys més que els homes, tot i que arriba a aquestes edats amb un menor nivell de salut i més possibilitats d'acabar com a dependent i caure en nivells de pobresa.

Per tant, és una necessitat peremptòria reflexionar sobre els efectes que provoca l'actual sistema en les persones que dediquen part de la seva vida a tenir cura dels menors i les persones dependents (activitat indispensable per a la sostenibilitat de la societat i la vida) i possibles alternatives per superar-los.

4.4.2 Desigualtat en el mercat laboral

La Bretxa de gènere és la diferència entre la retribució mitjana percebuda per les dones en concepte de pensió pública i la percebuda pels homes. En l'actualitat aquesta bretxa de gènere se situa a nivell estatal en 37,35%, les dones perceben pensions de gairebé 6000 euros anuals menys que els seus companys homes.

Aquesta bretxa de gènere deriva en què, a la pràctica, els homes i les dones assumeixen diferents responsabilitats d'àmbit familiar. La lògica que es sostreu de el Sistema Públic de Pensions és que premia els que no es van veure en la tessitura d'interrompre la seva trajectòria laboral per atendre la seva família. Penalitzant així a les dones que són, majoritàriament, les que es dediquen a un Treball de marcat interès general i social.

Però si sobre les dones continua recaient la major part del treball de cures, com s'evitarà la presa de permisos / llicències, els treballs eventuais o a temps parcial que defineixen l'ocupació de la dona? No està el sistema potenciant un comportament i a el mateix temps castigant-lo?

Segons la Resolució de Parlament Europeu de juny de 2017, la bretxa de gènere és un reflex de la gran quantitat de desigualtats que experimenten les dones al llarg de la vida i en la seva carrera professional, pels següents motius:

- a) La bretxa salarial: Les dones menys remuneració = menys cotització = menys pensió.
- b) La modalitat contractual. Contracte parcial: gairebé 70% de dones (menor estabilitat / menor cotització / menor pensió). Tot això motivat per la conciliació familiar, cura de fills i filles, de les persones grans o dependents.
- c) La segregació ocupacional. Activitats de cura, menys prestigiades social i valorades econòmicament.
- d) L'economia submergida i el treball en el medi rural. Sectors ocupats en la seva gran majoria per dones que condemnen a la pobresa en el present i en el futur.
- e) Certes activitats amb normativa específica. Empleades de la llar
- f) Limitacions en la promoció professional. El sostre de vidre: no promoció = no augment de salari = no augment cotització.
- g) Curses de cotització més curtes. Interrupcions i sortides de el mercat laboral: fills, cures familiars. ¿Decisió voluntària o circumstancial?
- h) Mesures de conciliació vida laboral i vida familiar. Cobertura de cotització només dos primers anys. El 50% de reducció horari laboral en el 3r i 4t anys. Conseqüències negatives en futura jubilació o incapacitat permanent.
- i) Cura de familiars, només 1 any.
- j) Càlcul de beneficis, si es sumen (maternitat, cura familiar) només 5 anys en total.

Cal, doncs, canviar l'organització social perquè totes les persones, incloses totes les dones, puguin mantenir-se en els seus llocs de treball a temps complet de manera contínua. Això els ha de concedir ingressos, drets laborals i pensions dignes, suficients i en igualtat.

4.4.3 Tasques Domèstiques

Amb prou feines han variat les condicions socio-estructurals que fan que les dones segueixin sent les responsables de les tasques domèstiques i de cura. La dona sempre ha treballat i ha aportat valor a l'Estat amb la cura de la llar, el treball al camp, (aportació productiva) i l'aportació en fills (aportació reproductiva), però totes aquestes activitats no remunerades les penalitzen a la seva arribada a la vellesa.

El 92% de les dones s'ocupa de mitjana a Europa de la cura i educació dels seus fills, percentatge que a Espanya arriba a el 95%. I pel que fa a les tasques domèstiques, el 79% de les dones a la UE cuinen i / o realitzen tasques de la llar diàriament (un 84% a Espanya), en comparació del 34% dels homes (un 42% a Espanya).

El temps que les dones han de dedicar a tasques de cures (nens, gent gran, malalts) i tasques domèstiques és un treball no pagat que els resta oportunitats laborals. Aquest factor social és el que determina el menor nombre d'anys aportats i en menor quantia, que porta a les dones a la pobresa en la vellesa o en èpoques de dependència i invalidesa.

Una de les polítiques socials que ajudaria a millorar la qualitat de vida en l'etapa de la jubilació de les dones seria el reconeixement de l'economia de cures com a activitat indispensable per a la sostenibilitat de la societat a l'igual que ja ha estat reconeguda per altres països.

L'Estat ha de prendre la decisió de donar valor a aquesta economia de cures. Parlem de solucions com que l'estat aportés la cotització durant els anys que la dona dediqui a la cura dels fills més petits o persones dependents. D'aquesta manera, se li atorgaria un valor a aquesta activitat equivalent a la que se li atribueix a el personal sanitari (infermera, aux. De Clínica) per la cura i atenció als malalts i persones dependents i / o gent gran en residències i asils.

Escurçar el llindar del període de carència, reconèixer dins el temps mínim exigit de cotització dels anys dedicats a les tasques de cures, els anomenats carecredits (exemple: França, Alemanya, Finlàndia, Suècia, Àustria i Itàlia ...) i earningssharing (Regne Unit, Països Baixos), suposa que la parella comparteix les contribucions i els ingressos, de manera que la cotització que efectua cada membre es computi al 50%, perquè quan arribi el moment de cobrar la pensió, es consideri com si tinguessin drets individuals. Entenent així, que la divisió de la feina que hi ha entre tots dos va ser necessària i mereix el reconeixement per igual, independentment que un es dediqués més a les activitats productives i l'altre més a les domèstiques.

Es tracta de buscar fórmules que reconeguin el valor aportat, no només des del punt de vista laboral, sinó també des del servei que es presta a el conjunt de la societat des de l'àmbit de la família.

4.4.4. Servei Domèstic

La gran discriminació del Sistema la veiem en el Règim de Servei Domèstic, majoritàriament ocupat per dones, on tot i ser treballadores, no se'ls reconeix iguals drets com la resta dels treballadors tenen reconeguts en la Constitució Espanyola i l'Estatut dels Treballadors.

Cal equiparar el sistema especial d'empleades de la llar i el règim general de la Seguretat Social, "torpedinat" de manera continuada pel PP des del 2012. Assenyalen que, al desembre de l'any 2018, finalitzava el període transitori establert per a l'equiparació de l'esmentat sistema, però una esmena de el Grup Parlamentari Popular en els PGE va aconseguir una moratòria fins a l'any 2024.

Per tal d'avançar en l'equiparació de drets laborals i de seguretat social i procedir a la ratificació del Conveni 189 de l'OIT sobre treball decent per a treballadores domèstiques, demanem la derogació en els PGE de la moratòria de l'PP (esmena 6777).

Amb l'aplicació immediata de l'acord 189 de l'OIT, les treballadores del servei domèstic no estarien discriminades respecte a la resta de treballadors, podrien optar a prestacions que avui no poden accedir com el subsidi d'atur, les seves llacunes de cotització es cobririen amb el salari mínim els primers 48 mesos i al 50% la resta, a l'igual que en el règim general i no a zero euros com succeeix en l'actualitat. Amb això afloraria aproximadament un 60% d'ocupació que avui no cotitza.

Aquesta discriminació suposa fins a una reducció de la pensió d'un 30%.

Per tot això, la discriminació de la dona de Servei Domèstic com a treballadora és ANTI-CONSTITUCIONAL i instem als professionals laborals que demanin davant les magistratures l'empament del Tribunal Constitucional com a treballadores assalariades amb plens drets.

4.4.5 Impacte de la bretxa sobre la protecció social

Quan una persona perd la feina te la possibilitat d'accedir a unes prestacions que li protegeixin mentre troba nova col·locació, la durada i qualitat de les prestacions varia en funció del temps de cotització.

A al 2017, van ser beneficiaries de prestacions per desocupació un 52% de dones, amb una quantia mitjana de prestacions inferior en un 15% a la dels homes, i sempre per sota dels 800 €.

La taxa mitjana de cobertura davant la desocupació va ser del 56,2%. La diferència entre la cobertura d'homes i dones és de 10 punts percentuals, amb una menor i protecció de les dones enfront de la desocupació.

I també som les majors perceptores de prestacions assistencials (54%).

Per determinar el dret a una prestació contributiva o a una prestacions assistencial és fonamental el salari que percebia el treballador mentre tenia ocupació, que servirà per calcular la base reguladora de la prestacions. Com és després de les dades, la bretxa salarial que suportem les dones la portem a sobre al llarg de tota la nostra vida laboral amb prestacions també precaritzades.

Un altre dels Aspectes que és van modificar en 2012 i que ens afecta en major mesura, és la reducció de la quantia de la prestacions en funció de les hores treballades. Donant lloc a quanties dels Subsidis que, en molts casos, no cobreix ni les necessitats mínimes. Estem parlant de que som un 68% les dones que suportem la parcialitat laboral i la parcialitat en les prestacions portant-nos tot això a la màxima precarietat.

No només s'han d'adequar les jornades completes a la conciliació de la vida laboral i familiar, sinó que a més és necessari que la quantia dels subsidis no és vegi reduïda a causa de la parcialitat de la feina.

4.4.6 Prestacions no contributives

Pensar que la renúncia a una vida digna, a una carrera professional, a una independència econòmica es compensa amb pensions no contributives, és pensar que les dones no han treballat i no han aportat a l'Estat cap tipus de benefici.

En l'actualitat les dones representen el 67.63% de les pensions no contributives, majoritàriament dones majors de 70 anys i en el medi rural, i per imports de 366.90 €, per sota del llindar de la pobresa.

Si es pensa que una pensió de 366,90 € / mes és compensar cures, fills i filles, treball domèstic i principalment en el règim rural treball al camp i ramaderia, està clar que aquest sistema requereix d'un gran canvi interior i exterior.

Aquestes pensions només demostren la precarietat en què viuen milers de dones al nostre país i la desprotecció d'aquestes per part de l'Estat. Això és VIOLÈNCIA D'ESTAT.

Per tot això, SOL·LICITEM, la unificació, la igualtat i l'equiparació de les pensions mínimes, sense discriminació de règim ni sexe. Ni viudetats, ni classes passives, ni SOVI, ni prestacions a favor de familiars, ni no contributives, ni majors de 65 anys, totes amb pujada lineal i igual als 1084 €, com marca la Carta Social Europea.

4.4.7 El capitalisme té un soci ocult: la dona que realitza els treballs domèstics no remunerats

En els últims dos anys hi ha hagut moltes mobilitzacions de dones en diferents parts de món. Tot i que cada país té les seves característiques, sembla clar que hi ha una sèrie de problemes

que els succeeixen a les dones a tot arreu. Com és possible que la bretxa salarial, el sostre de vidre o la precarietat siguin el nostre dia a dia a tot el món?

Hi ha un tema central que explica que succeeixin tots els altres: la asimètrica distribució de la feina domèstica no remunerada. Són aquestes tasques de la llar, com ara netejar, fer les compres, cuinar i cuidar nens, nenes i adults, les que recauen majoritàriament en les dones. I no són tasques que portin cinc o deu minuts. Estem parlant que hi ha un munt de treball no remunerat que apareix dins de l'esfera del que és privat i el personal però que, no obstant, és fonamental perquè funcioni el sistema productiu en el qual vivim. Algú que ha d'anar a treballar cada dia necessita totes aquestes tasques resoltes.

Això és una cosa que culturalment les dones hem portat endavant. En la generació de les nostres mares i àvies les professionals eren l'excepció i no la regla, la resta eren mestresses de casa. Avui la mestressa de casa dels 60 full time (a temps complet) és una cosa que ha quedat fora de la dinàmica, però la societat ens segueix tractant així. "El mercat de treball segueix estructurat d'acord amb la pauta masculina de treball a temps complet durant tota la vida adulta i l'organització socioeconòmica es manté sense canvis significatius durant aquestes dècades: jornades laborals, vacances escolars, serveis públics, etc., segueixen funcionant sota el supòsit que 'hi ha algú a casa' que té cura de nens, ancians, malalts, la qual cosa s'ha traduït en una contínua pressió sobre el temps de les dones. Per la seva banda, els homes com a grup humà tampoc han respost a la nova situació creada i el treball familiar i domèstic continua sent assumit majoritàriament per les dones ". Tot i que en les últimes dècades s'ha produït una transferència de part de la feina de reproducció a el sector públic i al mercat, una part important d'aquest treball continua sent responsabilitat de les dones i apareix com essencial per al bon funcionament social.

4.4.8 Atur i problemes de conciliació: la realitat de les dones que lideren llars monoparentals

Segons un informe de la fundació ADECCO, el 43% de les dones al capdavant d'una família monoparental es troba aturada, mentre que un 17% afirma tenir algun tipus d'ocupació, però sense contracte, les famílies monoparentals representen el 10% de les llars a Espanya i d'ells el 83,3% estan encapçalats per una dona.

D'altra banda, l'estudi indica que 7 de cada 10 dones que lideren llars monoparentals porta més d'un any sense feina, el 48% supera els 24 mesos i un 22% porta entre 1 i 2 anys aturada.

El perfil sociodemogràfic ha resultat ser el d'una dona entre 36 i 45 anys divorciada amb un fill i estudis secundaris.

Aquesta situació d'atur de llarga durada pot derivar en economia submergida: l'absència perllongada d'ingressos condueix a moltes dones amb responsabilitats familiars no compartides a exercir treballs no regulats, concentrats principalment en sectors com l'hostaleria, l'atenció a persones dependents i / o el servei domèstic. Una situació que comporta nefastes conseqüències per a l'economia i que genera una desprotecció de la treballadora, conduint-la directament a la precarietat i a l'exclusió.

De fet, el 53% de llars monoparentals es troba en risc de pobresa o exclusió, aquest percentatge és gairebé el doble que el relatiu a la resta de llars (27,9%).

Les famílies monoparentals són les que han experimentat un creixement més gran en l'últim any, passant de l'50,1% a l'53,3%. Segons l'indicador ERPE (persones A Risc de Pobresa i / o Exclusió) són aquelles que viuen en una llar amb una renda inferior a el llindar de la pobresa, 684 euros mensuals, estan en privació material severa o viuen en una llar amb baixa intensitat de treball. Per CCAA Canàries representa un 84% i un 78% Andalusia.

4.4.9 Impuls a la conciliació

Aquesta situació exigeix donar un impuls definitiu a les polítiques de flexibilitat i conciliació, a través de mesures com la racionalització d'entrades i sortides i la recuperació d'hores en sectors com l'hostaleria o serveis, que tradicionalment fan servir més dones.

En el món empresarial les mesures de conciliació són insuficients, el treball a torns és una pràctica habitual, seguit de les jornades intensives, menys d'un terç de les dones té la possibilitat d'abandonar el seu treball davant d'una emergència familiar.

Els tics culturals de les mares soles es manifesten en forma de prejudicis, es tendeix a pensar que, per la cura dels fills, el compromís de les mares soles serà menor, causant rotació i absentisme. No obstant això, la tendència és just el contrari, precisament pels fills solen aprofitar al màxim les oportunitats laborals, demostrant una alta fidelitat i compromís a el projecte que es vinculen. Aquests prejudicis coexisteixen amb una inadequació de les competències professionals amb les demandes del mercat laboral, pel que és essencial apostar per polítiques actives d'ocupació que apropin els seus competència a les noves exigències del mercat laboral, garantint un accés sostenible i continuat a l'ocupació.

4.4.10 Menys sou i menys presència a la direcció d'empreses: la igualtat no avança

Segons un estudi, les retribucions i la presència femenina en el món laboral situen Espanya lluny de la paritat

Per cada 100 euros que cobra una dona directiva de mitjana, un home n'ingressa 116,1

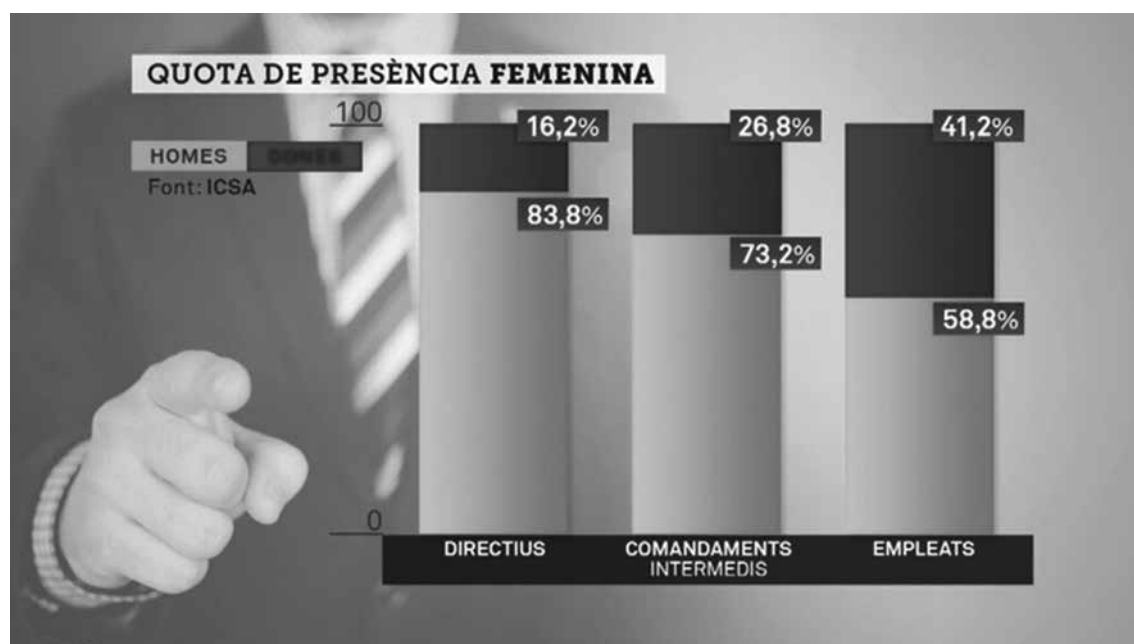
L'anomenada bretxa salarial entre homes i dones s'enquista i, segons un últim estudi sobre les retribucions i la presència femenina en el món laboral, estem lluny de la paritat. Un exemple: per cada dona que ocupa un càrrec directiu hi ha quatre homes.

Així ho recull la 13a edició de l'informe "Talent femení 2019. Diferències salarials i quota de presència femenina", presentat aquest divendres per ICSA Grup i EADA Business School. S'ha fet a partir d'una mostra de xifres salarials de 80.000 persones que treballen a Espanya.

Segons aquest estudi, les diferències retributives entre homes i dones es donen en totes les categories professionals, però el percentatge creix quan més amunt mirem. És a dir, que els directius homes cobren més que les directives (un 16,1%, diferència més alta). Però també els càrrecs intermedis homes i els empleats homes cobren més que les dones en aquestes categories (un 11,3% i un 12,4%, respectivament).



Pel que fa a la presència femenina en els càrrecs directius, s'observa que un 84% són homes, davant d'un 16% de dones. Aquesta diferència és menor en els càrrecs intermedis i en els empleats en general, però hi continua havent més presència masculina que femenina en totes les categories.



L'estudi mostra l'evolució de la bretxa al llarg dels últims anys. Durant la crisi, amb l'enfonsament de la construcció, un sector predominantment masculí, la diferència va baixar. Però era un efecte estadístic; a la pràctica, la tendència després va ser la mateixa.



El que sí que millora, molt a poc a poc, i amb comptagotes, és la presència de dones en càrrecs directius. Tot i això, encara que elles estan molt més formades que ells, encara cobren menys de mitjana.

441 “Encara que es percep una millora, tant en les diferències salarials com en la presència femeni-
na en llocs de direcció, és del tot insuficient.”

442 “La crisi ens va tornar al model de gestió clàssic amb més control, rigidesa i disponibilitat abso-
luta i és allí on les dones tenim les de perdre.

443 “Els avenços en polítiques d’igualtat responen a la pressió social, però han de ser concrets i
aplicables com la recent ampliació del permís de paternitat. De totes maneres, és preocupant
l’aparició de grups que qüestionen obertament el tema.”

444 Les dues expertes coincideixen a dir que hi ha tres camps essencials on s’han de centrar els es-
forços: l’àmbit personal, l’empresarial i el polític. Per això, reclamen canvis urgents en l’educació
i els valors; les estructures i els models de gestió i en la legislació.

5. Reptes de futur

5.1 Jornada laboral reduïda, renda màxima i Renda Bàsica

Des del sindicalisme alternatiu cal avançar en la reducció de jornada significativa juntament amb una Renda Bàsica incondicional que garanteixi les condicions materials d'existència i alliberi temps per a viure vides amb sentit, significat i sostenibles.

Des del sindicalisme alternatiu no podem pretendre ni acceptar un augment d'ocupació basat en feines indesitjables o inútils (bullshit jobs) hem de plantejar la reducció de jornada com un dels objectius centrals del moviment obrer: treballar per viure i no viure per treballar. Ara tot just ha fet 100 anys de la històrica vaga de La Canadenca que va paraitzar la indústria catalana durant 44 dies i que va conquerir les 8 hores de jornada.

És incomprensible que davant de l'atur existent no es consideri l'estudi d'un repartiment de la feina o mesures similars. Hi ha alguns autors que proposen organitzar l'economia en una jornada reduïda fins arribar a es 21 hores com promou la New Economic Foundation.

Cal recordar també que no només hem de repartir l'ocupació o la feina remunerada, cal repartir també el treball domèstic. Repartir el treball més enllà de generar ocupació també permetria discutir les condicions de vida i de treball que té la majoria de la població, l'organització del treball, les rendes, les condicions laborals, etc.

Una revitalització i adaptació de la reducció de jornada és una de les reivindicacions històriques del moviment obrer. Hi ha moltes maneres de reduir la jornada però es tracta de poder-la reduir sense perdre salari i/o fer-ho juntament amb una Renda Bàsica de la que parlarem més endavant. Reduir la jornada juntament amb d'altres mesures com anys o semestres sabàtics, jubilacions anticipades o combinacions diferents d'aquestes també poden ser mesures que ajudin a combatre l'altíssim atur, l'alt nivell de pobresa (més del 20%) i un nivell de desigualtat creixent (Gini= 0,346).

Amb una Renda Bàsica per sobre del llindar de la pobresa s'eliminarà aquesta, s'avançarà en la reducció de la desigualtat al nivell dels països nòrdics i combinat amb creació d'ocupació en els serveis a les persones (salut, educació, serveis socials...) i en els sectors de la transició energètica i del medi ambient podrien reduir molt l'atur.

Una proposta combinada de Reducció de Jornada laboral (un 15% de jornada) i Renda Bàsica podria ser una estratègia en la que es connecta les diverses tradicions socialistes-republicanes, feministes, ecologistes, decreixement, etc. Són dues propostes desitjables normativament, viables tècnica i econòmicament i potencialment factibles políticament perquè beneficien a les grans majories.

Una altra proposta important a treballar des del sindicalisme de classe i contrari a la dominació és el que es coneix com la Renda màxima. Com ja és sabut en els darrers anys i després de la crisi els rics han augmentat la seva riquesa mentre que la resta de la població ha vist com decreixien els seus ingressos. Cada cop hi ha més desigualtats i una minoria controla una gran part de la riquesa mundial. Aquesta acumulació de riquesa i de desigualtats obscenes fa que les grans fortunes posen en perill la llibertat de tothom. Cal plantejar davant d'aquest escenari una

mesura com la Renda Màxima: a partir de determinada quantitat que caldria establir no es pot guanyar més, o sigui un tipus impositiu del 100%. L'objectiu no és altra que amb una combinació de la Renda Bàsica i la Renda Màxima poder garantir l'existència material de la població i una societat menys desigual i més lliure. Es tracta de poder posar brides a uns poders econòmics que imposen els seus arbitris als afers i destins públics.

Des del sindicat cal posar-se a treballar en aquestes propostes que cerquen una societat millor, amb més democràcia econòmica, llibertat i un millor repartiment de la riquesa i sense haver de rebutjar uns avenços tecnològics que poden ser positius si són pel bé comú i el planeta.

5.2 Renda Bàsica incondicional

En el darrer congrés de la IAC realitzat el 2008 (tot just a l'inici de la crisi) ja s'avançava a la ponència marc aprovada "la necessitat d'introduir en el debat i la lluita sindical elements nous com la Renda Bàsica que no s'ha d'interpretar com una distribució de la pobresa o un subsidi, sinó com un objectiu que permetrà garantir a tota la població els nivells mínims de renda per poder fer front amb un mínim de garanties a les seves necessitats vitals bàsiques". Creiem que a hores d'ara hi ha bones raons per seguir insistint en la importància que el nostre sindicat defensi una proposta de millora social tan important com aquesta.

La Renda Bàsica, val la pena aclarir-ho des de l'inici doncs és habitual una certa confusió, és una assignació monetària incondicional a tota la població equivalent al llindar de la pobresa i que presentaria tres característiques o principis: la individualitat (la reben els individus), la universalitat (la rep tothom) i la incondicionalitat (es rep al marge de qualsevol condició o circumstància de la persona).

5.2.1 Com és que en els darrers anys es parla tant de la Renda Bàsica?

Segurament hi ha diversos factors que han fet que la Renda Bàsica estigui molt present en el debat polític actual. Alguns dels quals tindrien a veure en els mateixos efectes de la gran crisi iniciada l'any 2008. No caldria insistir gaire en el fet que de la crisi iniciada aquell any hem sortit força pitjors parats en molts aspectes: un augment de la pobresa i sobretot de la pobresa extrema els darrers temps, un increment del treball precari i de contractes inferiors a un mes, un considerable augment de treballadors pobres (un 14% no aconsegueixen amb el seu salari arribar al llindar de la pobresa) i per acabar en algun lloc s'han incrementat les desigualtats socials i econòmiques a uns nivells insultants, on la concentració de la riquesa en poques mans és un fet repetit en diferents informes d'Oxfam. Concretament en el del 2019 s'apunta que 26 persones tenien la mateixa riquesa que 3.800 milions de persones, la meitat més pobre de la humanitat. El cas del Regne d'Espanya és un dels territoris amb més augment de la desigualtat i a la vegada on hi ha més desigualtat de la UE, només darrera de països com Romania, Sèrbia o Bulgària.

També haurà tingut molt a veure en el desenvolupament de la Renda Bàsica molt possiblement l'augment de la robotització i la pèrdua accelerada de milers de llocs de treball. En un context on la inseguretat laboral guanya cada dia més terreny i on algunes estimacions prudentes (OCDE) calculen que un 12% de les feines acabaran desapareixent front d'altres estudis de la Universitat d'Oxford que estimen que un 55% dels llocs de treball podrien acabar automatitzats en un termini de vint anys s'entén que la seguretat econòmica que podria donar una Renda bàsica vagi tenint un protagonisme cada cop més important.

Un altre element que hauria contribuït a la necessitat d'una Renda bàsica incondicional seria el fracàs de molts subsidis i rendes per a pobres que han mostrat les seves grans limitacions en

molts aspectes: són molt limitats per acabar amb la pobresa, estan condicionats a un munt de requisits burocràtics fet que dificulta l'accés tal com s'està veient amb la Renda Garantida Ciutadana, generen la trampa de la pobresa que es dona quan al beneficiari de subsidis condicionats no li convé augmentar els seus ingressos d'altres fonts perquè si ho fa li traurien el subsidi que a la vegada costa un munt de tramitar altre cop. Hi ha un considerable control administratiu i contribueix a l'estigmatització del perceptor del subsidi, fet que provoca que molta gent que hi té dret no el reclama per no ser marcat com a pobre. Són subsidis assistencials per a pobres, ex-post, per a persones que ja han caigut i ens obliguen a acceptar l'status quo d'un sistema que ens obliga a fer-ho com a suplicants d'una taula de salvació.

Una Renda bàsica incondicional percebuda ex-ante de caure a la pobresa ha de ser un nou dret de ciutadania i ha de garantir l'existència material des del principi, equival a dotar de veu i vot a totes les persones, a dotar d'unes condicions que possibiliti negociar els termes de la vida social d'un modus més lliure per el conjunt de la població.

5.2.2 Raons per defensar des del sindicalisme de classe, feminista i d'esquerres una Renda Bàsica

Una Renda Bàsica suficient per garantir la independència material dotaria al conjunt de la classe treballadora de més poder de negociació. La seguretat d'ingressos suposaria impedir que els treballadors es veiessin obligats a acceptar qualsevol tipus de feina sota qualsevol condició. També podria facilitar que fóssim més lliures a l'hora de decidir de triar entre un ventall més ampli de feines ja fossin més gratificants o més ben remunerades. Cal insistir un cop més que cal acabar amb la "cultura treballista" hegemònica en les nostres societats occidentals que es basa en conferir al treball assalariat exclusivament com la columna vertebral i la font dels drets i obligacions de les persones. Cal desmitificar aquesta cultura si volem que les nostres vides siguin millors i puguem ser més respectuosos amb el planeta en el que vivim. També es convenient recordar que una majoria de treballadors segons moltes enquestes no es sent implicada en la feina. Segons una enquesta de Gallup només un 15% de la població mundial es se sent implicada i contenta en la feina. Per a molta gent la feina és una gran font d'alienació i estrès que repercuteix considerablement en la seva salut.

Una altra raó important seria que en un conflicte laboral podria generar una espècie de "caixa de resistència" que en cas de vaga de llarga durada podria tenir una gran importància per tal de suportar la pèrdua d'ingressos salarials.

Una Renda Bàsica des d'una perspectiva feminista podria suposar que les dones tinguessin més possibilitats d'alliberar-se de no ser dominades pels seus companys. La independència econòmica que implicaria podria actuar com un contrapoder domèstic capaç de canviar les relacions de dominació i subordinació de moltes dones de la llar, especialment aquelles que depenen econòmicament de les seves parelles.

Una Renda Bàsica defensada des de l'esquerra implica que el seu finançament signifiqui una reforma fiscal que suposi una redistribució de la riquesa de dalt a baix. Dels més rics a la majoria de la població.

Actualment hi ha alguna proposta de finançament d'esquerres que té les característiques següents: a) la quantitat de RB és per sobre del llindar de la pobresa, b) la RB no està subjecta a la imposició de l'IRPF; c) la RB substitueix tota prestació pública monetària; e) la seva implantació no suposa detreure cap ingrés públic per la via de l'IRPF. El model ha de finançar també el que es finança actualment (sanitat, serveis socials, ensenyament, etc.) i òbviament la RB que es proposa.

És important com a sindicat poder ampliar i reforçar l'Estat del Benestar amb una proposta que recupera la iniciativa en la lluita per l'ofensiva d'una garantia d'ingressos universal i incondicionals per a tothom; és prioritari que aquella part del sindicalisme que posa en valor els principis

republicans de ciutadania i de defensa del dret a l'existència material vagi guanyant terreny colze amb colze amb d'altres sindicats d'arreu del món que la recolzen com laboristes del Regne Unit com el TUC, UNITE o GMB, el COBAS o la CUB a Itàlia, el COSATU a Sudàfrica o els companys d'ESK d'Euskalherria que fa també molts anys que l'estan defensant.

Com a sindicat alternatiu, de classe, feminista i que lluita frontalment contra la injustícia social no només no podem restar al marge de la Renda bàsica incondicional i universal sinó que hem de ser agents actius en el seu impuls i la seva defensa.

5.3 Sindicalisme i ecologisme

5.3.1 Canviem el sistema, no el clima: Aixequem un Sindicalisme Climàtic.

Fa molt temps que el planeta Terra ha entrat en fase d'emergència climàtica. Fins fa poc, però, tot i la denúncia i la mobilització constant d'activistes, moviments ecologistes i alguns sectors del sindicalisme alternatiu, aquesta crisi climàtica no es vivia com una urgència per sectors molt amplis de la població. En els darrers temps, però, el conflicte entre Capital i natura, entre Capital i vida, és d'una evidència aplastant, els efectes més immediats dels quals, els estem patint ja: desplaçaments de milions de persones, sequeres, desertització, desforestació, incendis, catàstrofes ecològiques...

Des de la IAC creiem que aquesta situació és la conseqüència directa d'un model frenètic i inadequat de producció i consum que posa en perill la nostra supervivència i té efectes devastadors sobre les poblacions més vulnerables i la gent més pobre del món. El fet de no respondre amb la rapidesa i fermesa requerides comportarà la mort de milions de persones i l'extinció d'espècies essencials per a la vida a la Terra.

5.3.2 El canvi climàtic una lluita col·lectiva i de classe.

Contra el que pugui semblar quan escoltem personatges com Trump o Bolsonaro, els actors més importants del capitalisme global fa temps que han pres nota d'aquesta crisi ecològica i estant adaptant les seves estratègies a aquesta realitat. Però ho fan en funció dels seus interessos i no en funció dels de la immensa majoria de la població, lo qual ens porta a models de societat cada cop més autoritaris i desiguals. No en va l'impacte de la degradació ambiental es viu desigualment en funció de la classe social, gènere, orígens o recursos.

És doncs des de la mobilització, les lluites, confluències i autoorganització d'aquests sectors des d'on sortiran les solucions justes i democràtiques a la crisi climàtica i no des d'un impossible "capitalisme verd" que fia les solucions a les "virtuts reguladores" del mercat, la competència i els "miracles tecnològics" que suposadament en sorgiran.

Pel que fa a les emissions, la desigualtat i el biaix de classe i imperialista és evident. Tal com assenyala un informe d'Oxfam de 2015 en el qual es comparen les emissions del consum de les persones en funció dels seus ingressos i el seu patrimoni, és constata que el 10% més ric de la població és responsable de gairebé el 50% de les emissions globals de CO2, mentre que el 50% més pobre només emet conjuntament el 10%. Per altre banda, el grup de persones que emeten menys CO2 és així mateix el grup que més pateix els efectes del canvi climàtic. El 50% més pobre de la població viu sobretot als països més vulnerables, suportant, per exemple, més riscos d'inundacions, sequeres i onades de calor. Però aquestes desigualtats també es donen dins de cada país.

Partim, doncs, d'una constatació indiscutible: el canvi climàtic està directament relacionat amb l'actual sistema de producció, distribució i consum, és a dir, amb el capitalisme, un sistema basat en el creixement il·limitat i la privatització dels drets i al mercantilització de tota la vida: aigua, aire, plantes, gens... És la causa i el problema i, per tant, no hi ha una “transició justa” dins aquest sistema. Les fórmules Neokeynesianes que plantegen que les economies poden seguir creixent indefinidament, si es desvinculen paulatinament del consum de combustibles fòssils, no són una solució sinó una il·lusió que no enfronta l'arrel del problema: Un sistema la lògica del qual es fonamenta en la producció de mercaderies per acumular capital i no per cobrir les necessitats més bàsiques de la gent, és un sistema en guerra permanent amb la natura i tots els seus recursos.

És per això, que més enllà de retòriques buides, podem constatar que amb el projecte acord comercial entre la Unió Europea i el Mercosur, la UE va en contra dels objectius mediambientals que diu defensar: promovent la desforestació de l'Amazònia, posant en perill els circuits comercials curts, constituint una amenaça per a la supervivència dels petits productors, signant un tractat a mida per a multinacionals europees i empreses agroalimentàries, que no dubten a destruir el planeta amb la complicitat de governs d'extrema dreta com Bolsonaro; minimitzant i donant cobertura a la destrucció de l'Amazones, posant en perill la supervivència i la forma de vida de les comunitats indígenes, autèntics propietaris del territori. A banda de la Unió Europea, les grans multinacionals el govern dels Estats Units i la Xina són els majors contaminants del món i els principals promotors de la indústria petroliera.

5.3.3 Cal un canvi de paradigma

La Confederació Sindical Internacional (CSI) – on participen molts dels representants del sindicalisme hegemònic de concertació de l'Estat- declaraven en la resolució de Vancouver (2010) que calia una “transició justa” que no posés “en perill la competitivitat de les empreses i no exerceixi una pressió indeguda sobre els pressupostos dels Estats” (Article 5). Aquest tipus de declaracions només poden generar il·lusions i confusions sobre les tasques apremiants i ingents que tenim els sindicats davant la crisi climàtica. El món del treball ocupa un lloc estratègic per qualsevol lluita que vulgui reeixir contra el canvi climàtic. Però això no serà possible si el sindicalisme no canvia i es transforma radicalment davant la emergència climàtica.

Cal aixecar un sindicalisme anti-productivista, que aposti NO per “millorar la competència” de les empreses sinó per transformar radicalment les formes de produir i consumir; mitjançant una nova cultura material al servei de les persones i no dels mercats. Això només serà possible si des del sindicalisme som capaços d'interioritzar i articular en les nostres lluites les noves contradiccions que el capital genera en la seva fase històrica més destructiva. Tal com assenyalava el filòsof ecologista Jorge Riechmann, si històricament el moviment obrer s'ha caracteritzat per posar límits (i intentar transcendir) l'explotació i mercantilització de la força del treball, l'ecologisme és la lluita contra la explotació/destrucció i mercantilització de la naturalesa. En l'actual fase històrica ambdues coses són les dues cares d'una mateixa moneda, tal com mostra el patiment de milions de persones que es veuen desplaçades dels seus medis de vida i subsistència més bàsics per culpa del canvi climàtic.

En aquest sentit cal apostar per un canvi de model productiu que també posi en qüestió l'actual desenvolupament tecnològic. Alguns creuen que les noves tecnologies, a mesura que es generalitzi el seu ús, desplaçaran cada vegada més el consum de materials en benefici de serveis intangibles, a el temps que permetran oferir solucions innovadores a l'acumulació de gasos d'efecte hivernacle. El Capitalisme i el paradigma del creixement il·limitat trobaria així un nou motor compatible amb un escenari d'escassetat de recursos i amb les demandes de sostenibilitat. Però lo cert és que tot això requereix una indústria pesada i extractivista que suposa grans quantitats d'energia i matèries primes (com hem vist recentment en el cop d'Estat a Bolívia, entre altres coses per recuperar el control estratègic del liti per part del capital internacional).

No hi ha sortida dins el paradigma de creixement capitalista és urgent produir menys, transportar menys i compartir més. D'entrada, compartir la riquesa i repartir el treball necessari entre tothom; és a dir, reduir el temps de treball sense pèrdua de salari, reduint els ritmes a la feina, i creant nous llocs de treball.

Com assenyalen diferents activistes ecologistes, una canvi de paradigma i de transició energètica lligada a una conversió ecològica del model productiu i tecnològic sota el control democràtic de la ciutadania i els treballadors, suposaria també milions de llocs de treball en desenvolupar i crear activitats d'ajuda a les persones i als ecosistemes: activitats orientades a la modificació de el sistema energètic (la producció de transformadors d'energia renovable, les xarxes, la transformació massiva cap al transport per tren o el transport públic ...); el desenvolupament massiu d'activitats de serveis amb una petjada de carboni petita (cures de la primera infància, de persones discapacitades, ancianes o malaltes, reinversió en l'ensenyament i la salut, etc.) i la cura de la natura (plantació, creació de zones humides, xarxes ecològiques territorials, etc.). I finalment a nivell de les activitats productives la indispensable reorientació ecològica suposaria el desmantellament de l'agronegoci, de la indústria càrnia, la silvicultura productivista i la pesca industrial. Ara bé, aquesta orientació de transició ecològica necessitaria precisament, d'un gran increment del nombre de persones ocupades en aquests sectors per exemple.

Per altre banda, un sindicalisme climàtic ha de ser capaç de tornar a aixecar un autèntic internacionalisme entre les classes treballadores d'arreu del món, que no permeti que el nord global "externalitzi" les conseqüències nefastes del seu model de producció i consum en els sectors del sud global o en els sectors populars de les pròpies metròpolis, ha de ser capaç d'aixecar un sindicalisme democràtic que lluiti per l'autoorganització de les persones treballadores de manera que esdevinguin els actors principals alhora de decidir què i per a què és produeix i és consumeix. Un sindicalisme climàtic de combat ha d'aprendre i ser part integrant de les noves formes d'internacionalisme que ha aixecat el moviment ecologista i el feminista, i a partir d'aquest últim repensar i transformar el treball més enllà de les seves formes capitalistes, posant les cures, la vida i la reproducció social en el centre de les lluites i d'aquestes transformacions.

És per tot això, que des de la IAC entenem que la lluita sindical va molt més enllà del lloc de treball i ha d'establir aliances i convergències amb tots aquells actors que lluiten per una transformació de l'actual model social. Ja sigui amb els moviments ecologistes, les plataformes en defensa del territori, la sobirania alimentària, les lluites per la remunicipalització, el dret a la ciutat, el moviment feminista, els sense papers...és des d'aquestes experiències de lluita i col·laboració com creiem que podem aixecar una alternativa civilitzatòria a l'actual barbàrie capitalista.

5.4 Principis d'actuació pel proper període

En coherència amb la nostra acció sindical apuntada en apartats anteriors i en coherència amb la nostra història com organització sindical alternativa, a continuació apuntem els elements centrals que informen el nostre model sindical i línies d'acció sindical pel proper període.

La IAC, una eina de lluita per les classes treballadores

La IAC-Intersindical Alternativa de Catalunya, som una confederació de sindicats assemblearis, combatius i de classe que ens vàrem constituir el 30 de novembre de 1997, ara fa més de 20 anys.

Som una confluència fruit de la coincidència per una banda en el model d'acció sindical i per altra pels orígens similars de les diferents organitzacions que provenim de moviments sectorials i lluites compartides.

A la IAC fem un treball sindical combatiu i alternatiu a l'imperant dins l'àmbit català i basat en la participació directa de les treballadores.

PEL QUÈ LLUITEM

Dignitat, lluita i participació activa

Independència sindical: coherència i honestedat

Marc de relacions laborals català

Feminisme

La lluita contra tot tipus de discriminació. La lluita per la igualtat de drets

Contra la precarietat

Per la defensa dels serveis públics

Salut laboral

Pensions dignes

contra la repressió i per les llibertats

La lluita pels drets nacionals de Catalunya

Ecologisme (veure apartat 5.3 i 5.7)

5.4.1 Dignitat, lluita i participació activa

A la IAC ens basem en la participació directa dels treballadors i treballadores en la resolució de la nostra problemàtica laboral i social, a través de les assemblees als centres de treball, eina bàsica de lluita sindical que aposta per la dignitat i la democràcia.

No creiem en les estructures verticals i burocratitzades del sindicalisme institucional, que aboquen a posar en primer pla la concertació social i la conservació de la pròpia estructura per sobre dels interessos del conjunt de la classe treballadora. Això ens porta a construir la unitat d'acció sindical des de les assemblees i centres de treball. Aquesta concepció basada en la participació i decisió dels treballadors i treballadores en la resolució de la seva problemàtica laboral i político-social, ens ha portat a comprendre la necessitat de treballar per la unitat sindical des de les assemblees i centres de treball promovent la representació directa dels treballadors i treballadores. Aquest caràcter unitari ens ha portat igualment a tractar d'impulsar el màxim grau d'unitat d'acció sindical possible amb altres forces tant en processos sectorials com més generals, conscients que tirar endavant mobilitzacions per aconseguir les reivindicacions requereixen l'esforç i la participació de tothom. Aquest esperit ens ha de mantenir oberts en el temps a altres possibles confluències amb organitzacions sindicals que defensin un model sindical similar al nostre. També és un patrimoni comú a les nostres organitzacions la defensa del dret de vaga com un dret fonamental dels treballadors i les treballadores i com un instrument de pressió necessari que es pot i s'ha d'utilitzar sempre que calgui en defensa de les seves reivindicacions.

Ens reafirmem, doncs, a mantenir el nostre model de lluita sindical basat en els següents principis:

— Dret de participació oberta a tothom

— Debat col·lectiu i decisions en assemblea.

— La recerca de la màxima unitat d'acció, l'autoorganització dels i les treballadores i la vaga com a eines fonamentals per avançar en els nostres drets.

5.4.2 Independència sindical: coherència i honestedat

El nostre treball sindical es fonamenta en la coherència i la honestedat. No signem pactes que reconeixen les retallades fetes, no mercadegem amb els drets de les persones treballadores a canvi de “beneficis” pel sindicat, no supeditem els nostres drets a cap partit polític. L'estructura democràtica, la transparència i la independència sindical són la columna vertebral del nostre model sindical. La independència orgànica i funcional respecte dels partits polítics, de les administracions i de qualsevol institució econòmica i social.

Creiem que gran part dels problemes de l'actual model econòmic i social actual, tenen la seva causa també en el model sindical que surt de la transició i els pactes de la Moncloa (entre partits, empresaris i administracions), on els sindicats majoritaris queden incrustats en els aparells de l'estat i actuen moltes vegades com a corretges de transmissió dels partits al Govern i les prebendes de l'Estat i les administracions. Des de la transició i els diferents marcs reguladors que neixen a partir d'aquesta (LOLS, estaut dels treballadors, etc.) es marca un model on el sindicalisme depèn en gran mesura dels recursos i competències que li concedeix l'Estat. El balanç catastròfic pels sectors populars d'aquest model, ens fa reafirmar-nos en la necessitat absoluta de la independència sindical i de classe davant nous fenòmens sindicals que han sorgit i que volen reproduir aquest model nefast, però ara a nivell exclusiu de Catalunya.

Es per tot això també (i lligat al punt 5.4.1 sobre participació activa) que considerem que **la relació que establim els diferents sindicats de la IAC amb l'afiliació esdevé fonamental per aquests objectius d'independència** que substancien el nostre model sindical. Cal trencar el model clientelar i de serveis que informa el sindicalisme imperant, on els afiliats fan de mers espectadors de la política del sindicat i no tenen espais de participació efectiva i vinculant en els òrgans dels sindicats.

En els sindicats de la IAC el finançament majoritari via afiliació així com l'articulació de mecanismes de participació i compromís actiu dels afiliats en les lluites del sindicat, ja sigui a nivell laboral o social, són la millor garantia per preservar la nostra independència sindical i el nostre esperit de lluita i combatiu, més enllà de les lògiques de conservació que es desenvolupen sempre, inevitablement (i fins a cert punt, de forma necessària), en els aparells de qualsevol organització. Sense una afiliació activa que participi en la vida quotidiana del sindicat i les seves lluites, és impossible copsar la realitat laboral i social per transformar-la. I la temptació a l'adaptació i la rutina sindical en els aparells no té cap contrapès, amb les conseqüències nefastes que ja hem vist que té tot això a través del sindicalisme de concertació imperant.

Altre instrument de independència sindical que caldria explorar, estudiar i valorar pels pròxims temps és la de les caixes de resistència en el sí d'alguna federació o sindicat de la IAC per veure la seva viabilitat, sobretot en sectors privats. Tenim experiències del sindicalisme alternatiu d'arreu de l'Estat (sobretot país basc) on la creació de caixes de resistència (via quota) en els sindicats, els ha permès guanyar moltes lluites i mantenir la seva total independència sindical.

5.4.3 Marc de relacions laborals català

La IAC lluita pel reconeixement dels drets nacionals de Catalunya. Per tant, volem un marc català de relacions sociolaborals per negociar les condicions de treball de caràcter general de tots els treballadors i treballadores de Catalunya que impedeixi la irresponsabilitat dels empresaris i empresàries i de l'Administració tot fent realitat un nou model de relacions laborals que garanteixi i millori els drets laborals, socials i sindicals. Defensem, en definitiva, un marc de relacions laborals català que ens permeti apropar les negociacions al conjunt de la classe treballadora de Catalunya, amb eines d'intervenció a nivell local que també esdevinguin palanques més a l'abast del poder de la gent treballadora per coordinar-se de forma real a nivell global.

5.4.4 Feminisme

La IAC treballem per esdevenir un sindicat veritablement feminista, participem i treballem lleialment amb les plataformes del moviment feminista. Seguim lluitant per un canvi estructural, per canviar rols, estereotips i destruir violències envers les dones, establint nous models i serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles i permetin trencar amb les jerarquies i les discriminacions del patriarcat i el capitalisme, també en les nostres pròpies organitzacions sindicals on queda molta feina per fer, començant per la paritat en càrrecs, òrgans de direcció, representació...

Així mateix creiem que cal anar incorporant sistemàticament en la nostra organització les noves formes de sindicalisme laboral i social, la crítica de l'economia política i el treball productiu, la dimensió del treball de cures i reproductiu que ha impulsat en la lluita social i laboral el feminisme, i que apunta a la necessitat d'una transformació radical del treball, de la nostra societat i la nostra relació amb la naturalesa; amb l'horitzó estratègic (consubstancial també al sindicalisme alternatiu) de la superació del treball assalariat i posar les bases d'un nou ordre civilitzatori que posi la vida i no el Capital en el centre de les polítiques públiques i socioeconòmiques.

Aquí i ara, i per fer juntes aquest camí, cal incorporar en la nostra organització de forma molt més clara, sistemàtica i orgànica, la visió de les dones en totes les lluites i de forma irrenunciable en aquells temes que les afectin de manera específica per evitar una visió masculina a l'hora de resoldre determinades qüestions que tenen a veure amb les condicions laborals, les prestacions econòmiques de l'Estat, els usos del temps, les noves formes de relació laboral i les polítiques de lluita contra la discriminació, l'assetjament i la violència.

Pel que fa a la discriminació de gènere ens remetem a l'apartat 4.4. que també l'entenem com a document que integra els nostres principis d'actuació i que en molts punts també coincideix amb l'apartat que ve a continuació (5.4.5).

5.4.5 La Lluita contra tot tipus de discriminació. La lluita per la igualtat de drets

Com ja va aprovar en el darrer congrés, la IAC continuarà la lluita contra tot tipus de discriminació en l'àmbit laboral:

- Impulsarà i lluitarà per la consecució dels canvis normatius necessaris en defensa de la igualtat de drets i la no-discriminació, a la feina i a la societat, alhora que s'exigirà el compliment amb l'establiment de mecanismes de detecció i tractament de situacions de discriminació.
- Farà una acció sindical que incorpori, en totes les situacions, la lluita per la igualtat real i efectiva entre les persones.
- S'oposarà radicalment a tots els arguments i fets que intentin dividir el món laboral per qualsevol tipus de discriminació interessada, i principalment, en aquests moments, les relacionades amb la immigració.
- Reclamarà un accés al mercat de treball amb igualtat de condicions, i amb equiparació de les retribucions, entre treballadors i treballadores.
- Lluitarà contra l'atur, especialment el femení, que és un dels col·lectius més castigats.
- Continuarà la lluita per la revisió de la normativa en matèria de conciliació de la vida personal, familiar amb la laboral per tal que no recaigui sobre les dones o en perjudiqui la promoció, tot exigint una normativa clara de gestió de la jornada, horaris, tasques, torns, etc. per a les persones amb necessitat de conciliació i, sobretot, la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral, tot permetent un ampli ventall de maneres d'organització laboral.

- Reivindicarà la modificació del règim de cotització de les persones que gaudeixen de reducció de jornada per tenir cura d'altres, de manera que no disminueixi la seva cotització de cara a la jubilació i evitar el perllongament de la vida laboral.
- Reivindicarà una regulació clara de la reducció de jornada que permeti la promoció i l'accés a càrrecs directius.

En l'àmbit social per avançar cap a una societat efectiva en igualtat de drets cal, entre d'altres:

- L'establiment d'uns serveis públics adequats, gratuïts, universals i de qualitat, que permetin l'exercici efectiu de tots els drets, mitjançant l'aportació dels recursos econòmics i d'infraestructura que en facin possible l'aplicació efectiva, tot passant de les declaracions retòriques a l'efectivitat dels drets.
- Compromís real dels governs en favor del laïcisme a tots els nivells. Aposta clara per la Interculturalitat i la llibertat de consciència. Cap discriminació per creença, cultura, origen.
- El compliment sistemàtic de les mesures d'erradicació de tot tipus de violència i assetjament contemplades a la llei, i ampliació a tots els supòsits possibles.
- Compromís real de l'Administració a favor d'una cultura no sexista mitjançant la coeducació.
- La llibertat efectiva i la protecció de les diferents opcions sexuals de les persones.
- L'actualització de la Llei d'interrupció de l'embaràs, que permeti l'avortament lliure, fora del codi penal i dintre de la xarxa sanitària pública.
- Establir les pensions de viduitat en el 100%.
- Per portar endavant la lluita per una societat efectiva en igualtat de drets la IAC:
- Impulsarà, dins l'organització, la producció i edició de documents específics, com també la seva difusió entre l'afiliació i la ciutadania, adreçats a concretar la nostra visió i les nostres actuacions en els termes que afectin la igualtat de drets i la no-discriminació.
- Es reservaran, al web de la IAC, espais específics per a moviments socials i per a les dones de la IAC, on de manera habitual puguin donar a conèixer la seva activitat.
- Es crearà una "marca" específica de la IAC que en permeti la ràpida identificació visual en aquelles accions en les quals hi participi a favor de la igualtat de drets i la no-discriminació.

5.4.6 Contra la precarietat...

La precarietat té nom de dona, la feminització de la pobresa creix i la invisibilització del treball reproductiu i la violència de gènere configuren un sistema de doble explotació i opressió (de triple opressió a totes les immigrants).

En aquests moments les grans patronals no paren d'incrementar els seus beneficis a costa d'externalitzar tasques amb l'objectiu de no complir, ni tan sols, els mínims que marquen els convenis.

Les lluites de les Kellys, les teleoperadores i les repartidores de Deliveroo, on les nostres afiliades estan a primera línia, mostren el camí d'un sindicalisme alternatiu que dona resposta a les noves formes de (des)composició del món del treball, assenyalant formes de lluita i autoorganització per reconquerir els drets que ens han tret amb l'excusa de la crisi.

En l'administració pública participem i impulsem les lluites de les interines i els interins per la igualtat de drets: igual treball igual salari ! I pels pactes d'estabilitat i la consolidació de les

persones que ocupen els llocs de treball: no acceptem ERO's encoberts per part de l'administració!.

Lluitem per revertir l'actual onada d'externalitzacions que han fet retrocedir els drets laborals, instaurant la precarietat, contractacions injustificades a temps parcial, i la doble escala salarial pel mateix treball. No a la Llei aragonès.

Lluitem perquè la Generalitat faci objectiu de país combatre la pèrdua de teixit productiu, prescindir dels fons voltors i recolocar els treballadors i treballadores en funció de plans viables, estables i sostinguts en el temps a través d'una reconversió ecològica d'aquest mateix teixit.

La IAC creiem que cal passar a l'ofensiva i partint de l'autoorganització de les persones treballadores, la mobilització i la lluita sostinguda en el temps, tombar les reformes laborals dels contractes escombraria i de les pensions de jubilacions als 67 anys signades entre patronals i governs amb la complicitat directa dels sindicats de concertació.

Lluitem pel treball estable i salaris dignes: derogació de les reformes laborals i de pensions, sou i pensió mínimes de 1300 €/mes, repartiment del treball productiu, reproductiu i de cures i la riquesa, reducció de la jornada laboral (35h/setmana màxim amb l'objectiu de reduir-la a curt termini encara un 15% més) sense retallar sous.

Així mateix, cal lluitar pels drets de les persones aturades a trobar un treball digne, i oposar-se a les polítiques de rescissió de la prestació per negar-se a acceptar qualsevol feina no relacionada amb la formació i l'experiència, o allunyada de la seva residència. Lligat a les condicions laborals dignes, també cal oposar-se a acceptar treballs amb condicions econòmiques miserables.

Cal que la formació no sigui un negoci en mans d'empreses i entitats privades, i cal que des d'una gestió pública es fomenti un model de formació que deixi de ser un instrument de control de les persones aturades.

Pel que fa a la prestació per atur, la IAC lluitarà per aconseguir que tingui duració indefinida, en considerar que és una responsabilitat social, i no pas personal, el dret al treball, sense deixar de banda l'aprofundiment en el debat i en la lluita sindical per la consecució de la renda bàsica.

També cal entendre com inclosos en aquests principis d'actuació contra la precarietat l'apartat 4.2.4 "estratègies per treballar la precarietat laboral".

5.4.7 Serveis públics

Des de l'inici de la crisi i les retallades dels diferents governs de la Generalitat ha Catalunya s'ha aplicat la màxima neoliberal de "fugida endavant" i enfront una situació de crisi, quan més és retallava millor. Resultat: Catalunya està a la cua de l'Estat en inversió social. El 2018 Catalunya va destinar a sanitat un 27,5% menys que el 2009, quan la mitjana estatal es va situar en un 6% menys. A educació, un 12% menys, enfront d'un 4% de retallada global. Mentre que els serveis socials, els únics que s'han recuperat respecte a l'inici de la crisi, a causa de la necessitat d'invertir en rendes d'inserció i mesures de xoc enfront de la pobresa, la mitjana estatal de despesa és d'un 11% més però a Catalunya, tot i així, és un 0,73% menys. La Llei de la Renda Garantida de Ciutadania no s'implementa, s'anulla el protocol contra la pobresa energètica i d'emergència habitacional, que no només no s'ha solucionat sinó que s'ha diversificat i ha empitjorat.

Les retallades en sanitat, educació i pensions són de tal magnitud que posen en perill la vida i el futur de la gent més vulnerable. Contra les privatitzacions, la desinversió estructural, la mercantilització i l'alarmant externalització de serveis essencials cap a empreses privades, en sanitat, educació, serveis socials, pensions, empreses ferroviàries... Des de la IAC lluitem per uns serveis 100% públics de gestió i finançament públic; uns pressupostos i una inversió realment socials que garanteixin l'accés universal a tots els serveis i el control democràtic: la participació ciutadana i dels i les treballadores en la seva configuració.

Aquest últim punt és especialment estratègic: La IAC està en contra de la provisió privada, tant directament com alternativament, d'aquests serveis, i d'altres, com l'habitatge, el medi ambient, l'aigua, etc. Tampoc hauríem de perdre de vista la necessitat de disposar de provisió pública de béns com el crèdit.

No acceptem doncs, cap intent privatitzador, per molt que es disfressi amb fundacions o clàusules de responsabilitat social corporativa, ja que considerem que els seus principis esquerden d'entrada, la solidaritat, i bàsicament són instruments destinats a acabar amb la responsabilitat de les administracions de garantir els drets bàsics, mitjançant arguments fallaços, com l'eficiència.

En aquest sentit, per la IAC el més eficient és sempre la participació directa dels ciutadans i ciutadanes i dels treballadors i treballadores en la planificació, gestió i control dels serveis públics, tant pel que significa com a element democràtic, com també pel que implica d'identificació de les necessitats reals i les prioritats socials que han d'articular aquest serveis.

Cal lluitar i exigir a la Generalitat de Catalunya:

- Un sistema educatiu, en català, de titularitat i gestió pública i de qualitat.
- Un sistema sanitari de titularitat i gestió pública i de qualitat, amb ampliació de prestacions.
- Uns serveis socials de titularitat i gestió pública i de qualitat que també alliberin les dones de l'obligació social de realitzar la tasca de cura de la resta de la família i que permetin una qualitat de vida per a tothom.
- Unes pensions públiques suficients, amb un mínim de 1.300 € mensuals.

Per tot això, cal un increment de la despesa pública que permeti disposar dels recursos adients i la participació real de les persones usuàries, dels treballadors i treballadores i dels ciutadans i ciutadanes, en la gestió i control dels serveis, com a element democràtic bàsic de funcionament.

5.4.8 Salut laboral

Mentre el Tribunal Constitucional avala la reforma laboral de 2012 i considera legal l'acomiadament per acumulació de baixes laborals, a Catalunya cada quatre dies va morir una persona a la feina durant el 2018 i hi va haver un total de 242.083 accidents laborals, la majoria dels quals lligats a la temporalitat a l'excés de càrrega de treball i la manca de formació de dita ocupació. La precarietat mata.

Els factors psicosocials són determinats en la salut laboral: treballar sota intensos ritmes de treball, objectius irrealitzables, amenaces de les direccions, ordres contradictòries...tenen efectes evidents en la salut mental i física dels treballadors. Des de depressions, a fatiga crònica, problemes cardíacs o gastrointestinals, hipertensió etc, a accidents laborals fins arribar a accidents mortals o suïcidis. Per no parlar de l'impacte que té treballar sota aquestes condicions en l'àmbit familiar i social, infelicitat, incomprensió...

També cal recordar tots els efectes a la salut que està implicant el canvi climàtic que afecta com sempre especialment als treballadors i treballadores més precaris tal com s'apunta a l'apartat d'ecologisme i sindicalisme.

La salut laboral és doncs un element central de les condicions laborals. Considerem que hi ha una distància encara molt gran entre el que disposen les lleis i reglaments i la pràctica, derivada principalment de la baixa assumpció d'aquesta qüestió per part de les patronals i les administracions. Però no és una qüestió de simple aplicació de la Llei sinó d'autoorganització i força dels treballadors en el si de les empreses, quan el Tribunal Constitucional avala les patronals i dona carta blanca per acomiadar per malaltia, és fa evident que aquest tema va lligat també

directament amb la capacitat dels treballadors i treballadores en incidir en l'organització del treball i en el sentit d'aquest. El sindicalisme alternatiu ha de lluitar sempre per la idea de que la democràcia no s'atura a les portes de l'empresa i aquest principi és un factor central pel que fa a la salut i als riscos psicosocials. Des de la IAC cal exigir:

- La millora i l'aplicació estricta de la llei respecte als riscos laborals així com la derogació de la reforma laboral de 2012 que permet acomiadar per malaltia (una salvatjada criminal sense precedents en els darrers anys).
- Cap externalització del control i gestió de les baixes.
- La participació directa dels treballadors i treballadores i dels seus representants en l'elecció i control de les empreses col·laboradores. (anàlisi de riscos, etc.).
- La participació directa dels treballadors i treballadores i dels seus representants en les formes d'organització del treball.
- Una nova taula de sancions que impedeixi que a les empreses els resulti més barat pagar les multes que corregir les situacions.
- Eliminar la possibilitat de simple amonestació a les administracions pels seus incompliments de la llei.
- Exigir la millora de les actuacions i protocols en el sentit de canviar els paràmetres androcèntrics que impedeixen avançar en temes de salut.

5.4.9 Pensions dignes

Ens trobem davant d'un atac permanent dels diferents governs cap a les pensions públiques amb l'objectiu de privatitzar-les. La IAC recolzem i participem de la lluita de la Marea Pensionista i apostem per tombar l'actual model privatitzador, que pivota sobre el pacte de Toledo (1997) signat pel sindicalisme de concertació, i apostem per abolir el "factor de sostenibilitat" i plantejar sistemes de recaptació com els que existien abans de l'ofensiva neoliberal dels anys 90, on la solidaritat intergeneracional estava lligada a una fiscalitat progressiva, de manera que tant les rendes del treball com les del capital servien per garantir una vida digna a la gent gran.

5.4.10 Contra la repressió i per les llibertats

El 155 juntament amb la reforma del 135, la llei mordassa, la llei d'estrangeria, les reformes laborals o el decret digital... configuren un context d'excepció i repressió permanent per tota la classe treballadora i que estan patint particularment, migrants, activistes, moviments socials i sindicalistes. La repressió ha esdevingut una eina quotidiana més utilitzada per imposar l'agenda neoliberal tal com s'apunta a l'apartat 3.3.

La utilització i la potencialitat del 155, decret digital, amenaces d'estat d'excepció... no se circumscriu a Catalunya. El govern de l'Estat ja va amenaçar amb la seva possible aplicació a altres comunitats que no complissin amb els objectius de dèficit. En l'actual context de polítiques austeritàries, de desmantellament i privatitzacions de serveis públics i de precarització creixent del món del treball, el 155 s'ha configurat com una nova eina d'excepció en l'arsenal repressiu de l'estat. No tan sols en l'ordre de les reivindicacions nacionals sinó contra la protesta social a les seves polítiques.

La repressió sindical és una de les més silenciades i a la vegada més generalitzada. Avui la precarietat laboral permet als empresaris utilitzar l'acomiadament o la no renovació com eina preventiva per impedir la constitució de seccions sindicals. Però la repressió arriba a més aspectes, desenes de companyes sindicalistes estan sent perseguides i empresonades per lluitar. La IAC es compromet a lluitar contra qualsevol manifestació de repressió antisindical mitjançant totes

les eines al seu abast, des de la denúncia fins a les mobilitzacions i l'impuls i creació de xarxes de solidaritat.

Davant dels atacs a la sobirania popular, davant de la involució democràtica, les retallades, la persecució, de migrants, d'artistes, activistes, polítiques, mestres, bombers, les privatitzacions i la precarietat, la IAC treballem per unificar les lluites i construir entre totes una agenda comuna dels moviments socials i del sindicalisme combatiu per portar les reivindicacions del carrer a tots el centres de treball i a les institucions.

5.4.11 La lluita pels drets nacionals de Catalunya

Tal com assenyalàvem a l'apartat de valoració de la línia sindical 4.3: “La lluita pel dret a l'autodeterminació i pels drets nacionals ha estat una constant de la IAC des de la seva fundació ara fa més de 20 anys.”

Però els darrers temps hem tingut veritables proves de foc alhora de verificar aquest compromís a través dels fets i la nostra acció sindical. Creiem que la IAC ha estat (amb disfuncions i contradiccions) en línies generals a l'altura dels esdeveniments (veure 4.3). La seqüència que va ja des del 20-S al 27 d'octubre va ser el desafiament més gran al règim del 78 des de la Transició. Però, també una impugnació a tota forma de processisme i a les seves formes de delegació i representació.

Els CDRs van néixer per tot el territori com a comitès de defensa del referèndum, després de la república, i junt amb el moviment d'escoles obertes van bastir una de les més genuïnes experiències de mobilització i autoorganització popular que es recorden. El sindicalisme alternatiu va entrar també en escena des del primer moment i va convocar la vaga general del 3 d'Octubre que va permetre paralitzar tot el país.

La posterior proclamació simbòlica de la República quan ja s'havia desmobilitzat la base social (en comptes de fer-ho el 3-O després de la “declaració de guerra” del Rei, per exemple) i l'acceptació després d'eleccions via 155 va deixar patent que en realitat el govern no tenia preparat res a part de convocar noves eleccions amb la campanya feta (“no ens han deixat votar”). El Govern, però, es va veure desbordat per una dinàmica de mobilització i autoorganització que no controlaven ni preveïen i que els va deixar fora de joc.

Pel que fa al 155 ha vingut per quedar-se com a amenaça latent i permanent. És la nova “joguina” repressiva que ha descobert el govern de l'Estat en connivència amb el poder judicial, per mantenir a ratlla qualsevol forma de reivindicació política o social.

Actualment, el règim del 78 i les forces socials i polítiques destituents que li fan front a Catalunya i arreu de l'Estat, es troben en un moment de canvi i d'impàs. Sembla que un procés de «restauració», integració i estabilització per dalt s'obre camí. Però, en l'actual context de crisi econòmica, política i social permanent, tota forma d'estabilitat és un miratge. Els elements estructurals que han provocat les turbulències de l'últim període romanen presents. Si es traduiran en una dinàmica d'involució o emancipadora també depèn de tots i totes.

En l'actualitat el moviment sobiranista no ha perdut la seva massivitat i potencialitats, però està immers en una tremenda crisi estratègica. El que és indubtable, és que del primer d'octubre va quedar una experiència d'empoderament i autoorganització popular massiva que va molt més enllà del moviment independentista: Ha quedat la consciència clara per milions de persones del que significa enfrontar-se a un Estat modern. L'experiència de com els seus “consensos” es fonamenten en última instància en la força nua i crua. De l'1 d'octubre han quedat també formes d'autoorganització arreu del territori i xarxes de solidaritat a tot l'Estat i a escala internacional. Unes xarxes de solidaritat que des de la IAC hem construït amb el sindicalisme alternatiu d'arreu de l'Estat i impulsat plataformes de moviments socials que lluiten per les llibertats, contra la repressió i per la llibertat dels presos polítics. Des de la IAC hem de continuar construint

i/o participant d'aquests espais en defensa del dret a l'autodeterminació, però lligant sempre aquesta lluita amb la dels drets socials i laborals com a poble treballador.

En el moment actual, les prioritats han estat marcades per la necessitat d'aixecar un front ampli i democràtic antirepressiu. No obstant això, simultàniament creiem que cal passar a l'ofensiva dels drets socials, perquè sense drets socials no hi ha sobirania possible. Per això hem d'enfortir i nodrir totes les solidaritats. En aquest sentit la nostra aposta per l'economia cooperativa, per l'autoorganització i la independència de classe de les organitzacions del treball, l'impuls de la "carta de drets socials" i iniciatives en aquesta direcció ens haurien d'ajudar a aixecar entre totes una agenda social anti-retallades en clau constituent des dels moviments socials. Un pla compartit per guanyar totes les llibertats polítiques, socials i econòmiques.

5.5 Enfortiment i extensió de la presència de la IAC

La Intersindical Alternativa s'ha anat desenvolupant de manera desigual en els darrers anys. El que és innegable és que el creixement a diferents sectors ha acabat enfortint casi tots els sectors, per tant es poden plantejar objectius que permetin consolidar allò aconseguit i per altra avançar per esdevenir una alternativa sindical integral així com solucionar els problemes que han sorgit fruit del propi creixement. *El desenvolupament estratègic de la IAC sempre està limitat al procés intern de cada sindicat.*

En el congrés de 2008 els diferents sindicats ens vam comprometre a tot un seguit de tasques conjuntes per enfortir la IAC, caldrà continuar fent les que ja fem i començar a implementar les que no estem complint o revisar-les. Seguidament trobareu noves propostes que cal afegir a les del l'anterior congrés pel nou període, però abans us recordem les més bàsiques que ja haurien d'informar la nostra pràctica sindical en l'actualitat.

La cohesió i la identificació de les organitzacions federades en la IAC, basades en compartir els mateixos objectius i el model de lluita sindical, implica avançar en la identificació de totes les federacions i sindicats que formem part de la IAC, com a estratègia d'intervenció sindical, sota els principis d'actuació següents:

- Informació sobre la IAC als centres de treball.
- -Disposar d'un discurs únic en tots els centres de treball com a IAC sobre totes les qüestions que superin l'àmbit sectorial.
- Implicació de tots els sindicats federats en determinades lluites que, tot i ser sectorials, tenen una transcendència important per al sindicat de cada sector.
- Agilitat en la difusió de les nostres posicions. Creació d'identificadors visuals que permetin detectar ràpidament la presència de la IAC.
- Rapidesa en la presa de decisions.
- Utilització, en totes les publicacions dels sindicats i federacions de la Intersindical i en el material de difusió sectorial, d'una identificació comuna de la IAC seguint els mateixos criteris de disseny, mida i ubicació.

Al llarg de la ponència es fa evident que les estratègies d'actuació i les propostes no poden ser dutes a terme sense un enfortiment de l'estructura interna de la IAC.

Perquè siguin efectives les estratègies d'actuació proposades en els punts anteriors han de ser assumides tant pels sindicats que componem la IAC com globalment. És, justament, aquesta globalitat el que dóna valor afegit a les propostes.

A més de l'efectivitat, el reflex dins de la IAC dels acords estratègics (tot i les modificacions orgàniques que es considerin convenients) ha de ser un reforç de la cohesió interna entre els sindicats i els seus afiliats.

L'efectivitat de les nostres estratègies i la cohesió interna són dos processos lligats. Per tant, l'enfortiment de l'estructura interna i la cohesió dins de la IAC és un requisit bàsic i imprescindible. Fins ara l'activitat pròpia dels diferents sindicats ha estat prioritària i és el moment de reforçar la posada en comú de l'experiència acumulada, mitjançant l'estructura de la IAC.

Recollir i participar de les experiències dels sindicats de la IAC va més enllà de la relació orgànica. En aquest sentit, l'estructura IAC, a més dels òrgans clàssics de tota federació, hauria de permetre uns espais comuns de reflexió, debat i comunicació. Aquests espais han de respondre a la necessitat d'enfortir internament la IAC.

5.5.1 Comunicació/formació

Aquests objectius es refereixen a com enfortir la IAC com a intersindical.

Consolidar un equip de redacció i comunicació de la IAC que faci una actualització del web amb (mínim) dues entrades setmanals i que també pugui coordinar la producció d'una revista en paper similar a l'All i oli de les companyes del País Valencià. Això requereix una persona a mitja jornada per fer la part tècnica i un equip de persones que es troben 1 cop al mes per planificar la revista i fer un recull dels articles que seria interessant demanar a companyes de tots els territoris. Idealment les reunions serien a la seu de la IAC a Barcelona amb connexió online amb com a mínim una persona de cada territori.

Pressupost: 5000€ anuals si volem fer tirada en paper, uns 1500 si no la volem fer per a que algú ens faci una maqueta ben feta que després puguem replicar. Si trobem gent interna aquests diners no es paguen.

Termini: L'equip hauria de constituir-se al congrés i la revista hauria de sortir el primer de maig del 2020

Justificació: En aquests moments de creixement cal explicar els posicionaments històrics de les organitzacions que formen la IAC relacionats amb els fets que es donen cada dia a la nostra societat.

Fer créixer la presència de la IAC a les xarxes socials, fent especial èmfasi en xarxes com Instagram, Youtube, així com a Twitter i Facebook. La proposta és contractar algú per fer un pla de comunicació en xarxes i formar una persona de cada sindicat. Per exemple fer un vídeo de com es fa una secció sindical o de com muntar eleccions etc....

Pressupost d'uns 3000€, per tot el que s'ha dit més els dissenys d'unes entradetes pel vídeos i la creació d'una sintonia.

Termini: La formació hauria de començar al febrer i el canal de youtube i d'Instagram haurien de començar al Maig. Ja existeix un canal de youtube per tant el que cal és potenciar-lo

Justificació: La gent més jove s'informa per aquests canals i el sindicalisme necessita contactar amb els sectors més joves de la classe treballadora. Nosaltres no tenim organització juvenil del sindicat, però cal una aproximació allà on els joves són

Redissenyar el logotip triar el pantone dels colors i sobretot els verds i vermells IAC i fer un arxiu digital compartit amb les responsables de comunicació de la IAC per a poder treballar el "Logo" que tenim, que per cert està molt ben fet.

Termini: Això hauria d'estar pel maig de 2020

Justificació: El Logotip de la IAC tot just es va vectoritzar fa poc, no tenim unes tonalitats de verds i vermells triats pel fons e cartells, calendaris etc. Cal una formalitat per evitar que hi hagin cartells etc., amb logo deformat o amb mides estranyes.

Equip de portaveus Nacionals i territorials: Caldria que tothom tingués present qui són, els hauriem de potenciar més per tant hauria d'haver un espai al web on aparegués una foto i una petita biografia.

Escola de formació IAC: Actualment no tenim cap espai de formació de la IAC, existeixen espais com les trobades de la FTC, les presentacions de l'eina que fa la USTEC o l'escola d'estiu que fa la IAC-CATAC que encara són poc aprofitats.

Caldria un equip per planificar una escola d'estiu sindical més ben comunicada a l'afiliació que l'actual.

Justificació: Cal un punt de trobada de les delegades i afiliades on poder plantejar debats interessants i també marcar les línies d'acció sindical.

Pressupost: 5000€

Termini: Final d'estiu 2020 tenir una escola d'estiu amb 300 persones

Fer un llibre sobre la IAC

Un capítol amb l'origen de cada sindicat, fent especialment èmfasi en les llites que van donar origen als sindicats de cada sector.

Un capítol sobre la confluència

Un capítol on persones de la IAC plantegen idees de com ha de ser el sindicalisme

Un capítol sobre la IAC i el seu paper dins del moviment populars.

5.5.2 Proposta d'acció sindical-social per estendre la IAC

Cada sindicat fa la seva acció al seu sector, no obstant hem de reconèixer que tenim un desenvolupament molt desigual en el sector públic i privat. Per tant consolidar la força al sector públic i créixer al sector privat ha de ser central.

Això requereix per una banda aprofitar les potencialitats de la FTC i la FAA i eliminar les problemàtiques.

La disgregació de la classe treballadora, els falsos autònoms i la precarietat que ja es parlen a d'altres seccions del moviment fan més necessari que mai reprendre el sindicalisme territorial.

Proposta esglaonada:

Constituir GAS (grups d'acció sindical de la IAC) espais de trobada de la gent més activa que es reunarien comarcalment. No seria obligatori formar-los sinó que segons la composició dels sindicats de la IAC a cada zona sorgirien per pròpia iniciativa de les afiliades, la idea és la següent.

Reunió quinzenal:

1a Hora assessoria rebuda de casos i derivació si cal

2a Hora organitzar accions i campanyes al voltant dels conflictes presents al GAS.

Aclariment el GAS no tenen poder dins la IAC, no poden anar a les coordinadores atès que estan formats per activistes que ja són a d'altres sindicats. La idea és poder fer una acció sindical com la que s'ha fet amb els Riders, les treballadores sexuals, els músics de carrer etc, de manera més

coordinada i que permeti créixer i sobretot fer un pas endavant quan hi ha conflictes estenent cada cop més la solidaritat dins la Intersindical.

5.6 Relacions amb altres sindicats

Des de els seus orígens l'internacionalisme i la unitat d'acció és consubstancial al moviment obrer. Davant un (des)ordre civilitzatori que es basa en l'explotació i l'imperialisme, en la divisió dels de baix per qüestions nacionals, racials, de gènere...i davant una organització global del Capital enfront el treball, el moviment obrer ha anat aixecant formes de resposta i de lluita a nivell internacional. Però venim d'una gran derrota històrica d'aquestes formes d'articulació i lluita del món del treball i moltes de les actuals estructures existents a nivell internacional en l'actualitat, són en molts cassos estructures burocràtiques lligades a les subvencions i les prerrogatives dels estats i del Capital.

Cal doncs tornar aixecar formes d'unitat d'acció i formes més estables d'unitat estratègica entre les organitzacions dels treballadors a nivell nacional, estatal i internacional, les actuals són febles i incipients però cal apostar pels seu enfortiment i impuls des de la proximitat ideològica i les concepcions compartides en les formes de lluita

Per poder guanyar aquí cal organitzar-se amb els d'allà, la solidaritat es construeix a partir de la comprensió d'uns interessos comuns i compartits, el capital no té fronteres, la organització del món del treball tampoc n'hauria de tenir. En aquesta línia de treball i sota aquests principis doncs, actualment:

Fem treball unitari amb diferents sindicats dels Països Catalans com l'STEI (Illes Balears) i la Intersindical Valenciana i, de la resta de l'estat, amb el SAT d'Andalusia, la CSI d'Astúries, la CUT de Galícia, la CUT de l'Aragó, ESK i LAB d'Euskal Herria, la Confederación Intersindical i altres a Europa i arreu del món com CGTP de Portugal, la Confederazione COBAS d'Italia, Solidaries de França o el SUD de Suïza.

Impulsem delegacions sindicals solidàries amb Palestina i les vacances per la pau, amb el poble saharauí, col·laboracions amb la comunitat indígena de Guatemala, Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST) de Brasil, sindicats Kurds, la marxa mundial de les dones,... i un llarg etcètera.

A nivell estatal, cal mantenir i aprofundir les relacions amb la CSI d'Astúries, el SAT-SOC d'Andalusia, la CIG de Galícia, la Intersindical Ca-nària, la Intersindical d'Aragó, la Coordinadora Sindical Estatal i la Confederación Intersindical i les seves organitzacions territorials, especialment amb la Intersindical Valenciana i la Intersindical de Balears, amb les quals ens vinculen especials lligams per raons culturals, lingüístiques i històriques. A totes elles les considerem els nostres referents sindicals als seus territoris respectius.

A la resta d'Europa, hem de treballar per continuar establint relacions amb el sindicalisme d'esquerra i alternatiu, amb l'objectiu de crear marcs de coordinació estable que ens permetin abordar conjuntament les lluites contra la política antisocial i antisindical de la Unió Europea.

Les nostres relacions amb l'ILCU de Palestina s'han de mantenir i intensificar, al mateix temps que hem d'ampliar-les a altres organitzacions de l'àmbit internacional, i reprendre els contactes amb el SNAPAP d'Algèria i organitzacions de l'esquerra sindical llatinoamericana.

En l'objectiu de la IAC de ser un referent del sindicalisme alternatiu, cal abocar esforços en el manteniment de les relacions amb totes les organitzacions esmentades per tal de poder coordinar i portar endavant campanyes de caràcter general, com també efectuar anàlisis de la realitat de forma conjunta.

D'altra banda, hem de ser conscients que, davant qualsevol mobilització, els treballadors i treballadores ens demanen unitat sindical. Nosaltres hem de defensar la unitat d'acció amb totes les organitzacions sindicals, independentment de les nostres diferències, tenint en compte la valoració i decisió que puguin fer els òrgans nacionals de la Confederació i les propostes i decisions que sorgeixen de les assemblees.

5.7 Propostes en la lluita social alternativa

La IAC entenem que el sindicalisme ha d'englobar tant la defensa de les reivindicacions en el marc de la societat actual com l'acció per a la seva transformació radical.

En aquest sentit, apostem per l'economia social i pel cooperativisme i participem com a socis a la XES (Xarxa d'Economia Solidària) i de Coop57, estem en les plataformes en defensa del territori i les plataformes en defensa del medi ambient com la de defensa del Ebre, contra la MAT i contra el MidCat tot apostant pel canvi del model energètic i un canvi radical del model productiu en clau ecologista.

Participem i impulsem les Marxes de la Dignitat, donem suport a la Marxa per la Renda Bàsica contra l'atur i la precarietat; estem presents en les lluites per la remunicipalització, les lluites pel dret a la ciutat, de la PAH, i contra la bombolla del lloguer i la gentrificació, per un control dels preus de l'habitatge, per la promoció de lloguer social i acabar amb els desnonaments; en plataformes antifeixistes i contra el racisme institucional i de tot tipus, donant suport actiu a la lluita dels sense papers i recolzant els espais antiracistes que treballen pels drets de les persones refugiades. Treballem en les mareas pels serveis públics - com la Marea Blanca en defensa de la sanitat pública o l'Assemblea Groga de la comunitat educativa-; en les plataformes del moviment feminista, en contacte i col·laboració amb col·lectius LGTBIQ per potenciar la igualtat real de drets, sense estereotips sexistes, ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i, en definitiva, en totes les lluites que malden per un canvi profund de l'actual model de societat.

En la nostra acció social, cal distingir entre moviments socials puntuals, i els que disposen d'estructura organitzativa. D'altra banda, cal distingir entre aquells moviments socials que, pel seu objectiu, poden ser fàcilment integrats en el sistema (tot i que el seu procés de conformació i lluita tingui característiques alternatives) d'aquells que el seu objectiu és contradictori amb el manteniment del sistema i, per tant, són alternatius.

En aquesta línia, cal remarcar el nostre paper en **l'organització del 1 de maig alternatiu**, on la IAC aposta per una mobilització lligada a les lluites i els moviments socials, de manera que aquesta convocatòria dona visibilitat cada any a la nostra aposta per un sindicalisme social que va més enllà del centre de treball i que vol contribuir a la transformació integral de la nostra societat.

També en aquesta línia, caldria reprendre la iniciativa de la **"carta de drets socials de Catalunya"** que vam impulsar des de les Marxes de la dignitat de Catalunya i treballar per que arribi arreu del territori. Una iniciativa que pot esdevenir un instrument útil per vertebrar els moviments i les lluites; que sigui capaç d'aixecar una agenda social comuna a Catalunya: quin model productiu volem, quin model de relacions laborals, quina sanitat o educació, feminisme, immigració, vivenda, territori etc., que vagi construint, en definitiva, una correlació de forces més favorable als interessos i el sentir de les classes populars.

L'experiència i el balanç de les diferents presentacions de la Carta a Manresa, Vilanova, Vic, Lleida...va ser desigual però en conjunt positiva i va generar interès en forces sectors que també veuen la necessitat d'aixecar aquest tipus d'iniciatives. Caldria doncs reprendre la tasca i coordinar-nos amb més col·lectius i les organitzacions que també veuen la necessitat de treballar en

aquesta línia de manera que aquesta campanya podria ser l'embrió o un dels instruments per aixecar una assemblea de moviments social a Catalunya.

Cal doncs, seguir impulsant especialment la participació activa de la IAC en aquells moviments socials alternatius que el seu objectiu estigui d'acord amb els principis que defensa la nostra organització i que les seves actuacions tinguin característiques assembleàries. Per això:

- La IAC ha d'articular i impulsar propostes que facin possible la lluita alternativa en els àmbits sindical, socioeconòmic, sociopolític i de la vida quotidiana, amb l'objectiu de consolidar, conjuntament amb altres, una alternativa global al sistema.
- La IAC ha de fomentar el compromís actiu de les persones que en formen part, amb les lluites dels moviments socials, i fer-ne difusió.
- La nostra participació en moviments socials organitzats ha de continuar, sense oblidar-nos de fer les anàlisis adients de les tendències que hi van sorgint:
- La IAC ha de tenir un paper actiu en el teixit social alternatiu mitjançant la seva participació en la seva creació, manteniment i expansió. Entenem aquesta idea com la potenciació de tot tipus de proposta en els àmbits del consum i de l'organització alternativa de la vida quotidiana (com en els que participem actualment: Xarxa d'Economia Solidària, Coop 57, etc.).social alternatiu i en treball amb moviments socials que lluiten pel dret a la ciutat o la sobirania alimentària i que ara mateix organitzen sectors de la classe on el sindicalisme més tradicional no aconsegueix arribar.
- Cal elaborar documents de treball sobre temes específics i fer extensives les nostres propostes sobre temes sindicals i socials.

Per altre banda, el nou escenari global generat per les mutacions del neoliberalisme i la crisi civilitzatòria i ecològica que vivim, fa evident que no es pot modificar la realitat si no es lluita al mateix temps per la transformació del sistema que n'és responsable.

És per això que la emergència de moviments internacionals com l'ecologisme o el feminisme esdevenen estratègics per la IAC i el seus objectius anticapitalistes, doncs en la concepció del treball i de les relacions patriarcal

6. Actualització de la definició de la IAC

S'actualitza la definició de la IAC en el sentit d'incorporar-hi el feminisme, l'internacionalisme i l'anticapitalisme en coherència amb tots els elements aportats en aquesta ponència i en coherència amb la nostra pràctica i posicionaments com a organització.

“La IAC és una organització plural i democràtica, nacional, internacionalista, unitària, independent, de classe, feminista, participativa, pacifista, ecologista, laica, antiracista i anticapitalista, oposada frontalment a la injustícia social que comporta el neoliberalisme, que aposta per encabir les seves reivindicacions en la lluita per una societat més justa, solidària i democràtica, que defensa el dret d'autodeterminació i que se situa en l'espai sindical d'esquerres i alternatiu.”

PONÈNCIA D'ORGANITZACIÓ I ESTATUTS

INTERSINDICAL ALTERNATIVA
DE CATALUNYA

IV CONGRÉS

17, 18 i 19 d'abril 2020

Introducció

La IAC és per naturalesa una organització plural que es defineix com un sindicat de classe i amb voluntat transformadora, que es proposa impulsar i desenvolupar la voluntat d'associació de totes les persones treballadores.

Així, a l'article 1 dels nostres Estatuts definim la IAC com *“una organització plural, democràtica, nacional, unitària, independent, de classe, no sexista, participativa, pacifista, ecologista, laica, antiracista, oposada frontalment a la injustícia social que comporta el neoliberalisme, que aposta per encabir les seves reivindicacions en la lluita per una societat justa, solidària i democràtica, que defensa el dret d'autodeterminació i que es situa en l'espai sindical d'esquerres i alternatiu”*. I a l'article 2, establim que l'àmbit de la IAC és el de totes les persones treballadores, les que estan a l'atur i les que estan jubilades de Catalunya.

No obstant això, després de 22 anys d'història i de lluita, i malgrat la nostra sòlida posició en els sectors on ja hi som, encara no hem aconseguit esdevenir un referent organitzatiu de la classe treballadora del nostre país.

Efectivament, durant tots aquests anys d'activitat els sindicats que conformem la IAC ens hem consolidat de forma molt positiva en els sectors on estem implantats. Sobretot en el sector públic. La nostra acció sindical, transparent, combativa i honesta, ens ha fet créixer i hem esdevingut actors importants i determinants en aquests sectors laborals: som majoritaris a l'ensenyament públic i a l'administració de la Generalitat i tenim àmplia representació a la sanitat, a les universitats, al transport ferroviari. Però, insistim, no hem aconseguit encara introduir-nos de manera sòlida en altres sectors productius. Potser ens ha mancat posar la intenció i aplicar els recursos necessaris per a estendre l'acció de la IAC fora del sector públic.

I el problema és organitzatiu, però també de conceptes. No podem negar que els consensos teòrics sobre organització acordats en els nostres congressos (l'últim el vam celebrar fa 11 anys) han tingut diversa fortuna a l'hora de posar-los en pràctica. De vegades han estat interpretats de maneres diferents des de cadascun dels sindicats. Tot això ha produït desajustos i disfuncions orgàniques a nivell de IAC que no hem sabut enfrontar i solucionar en el moment adequat, i ens han fet perdre oportunitats.

La realitat és que, malgrat la definició confederal dels nostres estatuts, el nostre funcionament actual no arriba a ser pròpiament el d'una organització amb un projecte comú, sinó que encara és la convergència de 7 projectes que es coordinen per a certes matèries. En aquest sentit, encara que els estatuts i els nostres acords diguin una altra cosa, funcionem com una coordinadora de sindicats del sector públic.

Tot això ens porta a concloure que en el IV Congrés Confederal de la IAC hauríem d'esforçar-nos a practicar l'autocrítica i afrontar en el tema organitzatiu un debat sincer i honest sobre el nostre futur com a organització. Aquest debat hauria de cercar dos objectius fonamentals: per una banda, actualitzar la definició interna de la pròpia estructura de l'organització i el concepte confederal, i per una altra, revisar críticament el model de funcionament intern i aplicar les mesures correctores que convinguin.

Perquè el model sindical i organitzatiu comú aprovats en anteriors congressos, tot i continuar essent vàlid, pateix una sèrie de mancances que estan limitant el nostre creixement i la nostra activitat com a confederació en un moment propici en el que una part de la classe treballadora cerca una alternativa al sindicalisme oficial. Cal incorporar nous elements organitzatius i aclarir aspectes de l'organització actual per tal que puguem encarar el futur amb més força i cohesió.

No es tracta de qüestionar ni el model confederal, ni la sobirania de cada organització membre (que és i ha de ser total). La IAC no és una federació, és i ha de ser una confederació de sindicats sobirans. Del que es tracta és de reconèixer que el fet confederal va més enllà d'establir una marca comuna i de la simple coordinació d'agendes i d'accions. El fet confederal representa en bona part, un acte de cessió lliure en allò que és general i no sectorial, una pràctica de solidaritat de classe i un esforç de consens polític. I això no tots l'entendem de igual forma.

Per tant, el debat congressual hauríem d'enfrontar amb decisió el concepte de confederació i quin tipus de vinculació establím entre la confederació i les parts que la formem. Si aquesta vinculació no és recíproca, si no hi ha retroalimentació mútua, qualsevol projecte confederal esdevindrà en una abstracció eminentment teòrica.

Per impulsar la IAC com a principal referent del sindicalisme alternatiu i d'esquerres de Catalunya, és necessari apostar per una major integració i cohesió de les organitzacions que la conformem, i seguir avançant en l'enfortiment i el desenvolupament de les nostres estructures confederals, posant major accent en les necessitats comunes i dinamitzar el funcionament **dels nostres òrgans confederals**.

En aquest sentit es plantegen les següents propostes organitzatives i estatutàries:

1. ÀMBIT D'ACTUACIÓ DE LA IAC

L'àmbit funcional de la Confederació IAC és el de totes les persones treballadores, de qualsevol sector del món laboral, àmbit funcional o règim jurídic, les que estan a l'atur i les que estan jubilades de Catalunya.

L'àmbit territorial de la IAC és el territori de Catalunya. Així mateix la IAC podrà realitzar la seva activitat en altres àmbits, quan els interessos de les treballadores i treballadors ho demanden i els òrgans confederals de l'organització així ho decideixin.

2. DOMICILI SOCIAL

La IAC estableix la seva Seu Social en la Via Laietana, 57, 4t 3ª, 08002 Barcelona. La Comissió Confederal podrà acordar el canvi de seu i establir en el territori les delegacions que consideri convenients.

3. LOGOTIP

El logotip de la IAC és:



Aquest logotip es podrà adaptar per als diferents usos comunicatius.

4.- COMPETÈNCIES DE LA IAC

Són competència de la IAC els aspectes comuns a totes les organitzacions confederades que transcendeixen l'acció sindical sectorial i la problemàtica pròpia o específica del sector. O sigui, que tot allò que no és estrictament sectorial, és competència de la IAC. Així doncs, són competències confederals:

- La problemàtica general del conjunt de les persones treballadores, de les que estan atur i de les persones jubilades, i l'acció sindical i els processos de mobilització que es derivin d'aquesta problemàtica.
- L'activitat que derivi de la legislació laboral, social i administrativa comuna.
- La defensa d'un model de serveis públics, entesos com una conquesta de tots els treballadors i treballadores i que han de gestionar-se democràticament, han de ser modèlics en les seves prestacions i allunyats de la simple finalitat d'obtenir benefici empresarial.
- La coordinació de l'activitat sindical derivada de les meses de negociació si no hi ha acord entre les organitzacions afectades.
- L'anàlisi i resposta global al pressupostos generals de l'Estat i de Catalunya.
- La participació en els moviments social de caràcter general i sectorial.
- La problemàtica específica i la lluita de les dones en els diferents àmbits socials i de treball.
- Les relacions amb els mitjans de comunicació les xarxes socials respecte de l'actuació de la Confederació.
- L'anàlisi, control de l'aplicació i seguiment de la normativa de prevenció de riscos laborals i la lluita per l'acompliment estricte de la normativa, en l'àmbit públic i en el privat.
- Les relacions i l'acció sindical conjunta amb altres organitzacions sindicals.
- Altres que, per acord de com a mínim les ¾ parts de les persones del Consell Nacional Confederat, li puguin ser encomanades.

5.- MODEL ORGANITZATIU

La Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) és una organització confederal, formada per sindicats sectorials sobirans. En el model confederal els sindicats membres accepten voluntàriament realitzar un acte de cessió a la IAC, com a organització general, de les seves competències en tot allò relatiu a la política sindical general i a tot allò que supera l'àmbit del seu sector. A diferència del model federal, els sindicats membres de la IAC mantenen la seva total sobirania en el seu àmbit d'actuació sectorial, participen en la conformació de la política sindical general comú i poden desvincular-se de la IAC quan així ho decideixin.

Principis de funcionament

- Primacia dels òrgans confederals en el disseny i establiment de la política sindical global.
- Autonomia plena dels sindicats que formen la IAC: per a acordar i executar l'acció sindical en el seu propi àmbit d'acord amb els acords dels òrgans confederals, triar els seus òrgans de direcció i execució, i per a establir el seu finançament i gestió econòmica.

- Les estructures confederals de la IAC no podran en cap cas interferir les decisions que prenguin els sindicats confederats relacionades amb el seu sector, ni les que aquests adoptin respecte dels seus afiliats o afiliades, sempre que aquestes decisions siguin conformes als seus propis estatuts.
- Els sindicats de la IAC no podran en cap cas adoptar decisions contràries als principis continguts en els Estatuts o en els acords congressuals de la IAC.
- Per a tots els sindicats és un deure transmetre als afiliats i afiliades les propostes i acords dels òrgans confederals.
- Els acords confederals son vinculants per a tots els sindicats de la IAC, tot i que aquests conserven la seva sobirania per a no vincular-se si concorren circumstàncies especials que hauran de ser raonades davant els òrgans corresponents de la IAC. No obstant això, en aquest últim cas, no promouran mai accions públiques manifestament bel·ligerants contra els acords confederals.
- Les decisions o posicions pròpies de cadascuna de les diferents organitzacions de la IAC no seran vinculants per a aquesta mentre no es decideixin pels seus propis òrgans.
- Cofinançament de les necessitats econòmiques de la IAC segons els criteris que s'estableixin a la Carta Financera.
- Participació dels sindicats en els òrgans confederals segons els criteris de representativitat que s'estableixin als Estatuts o en la Ponència d'Organització.

6. DELS SINDICATS INTEGRANTS DE LA IAC

Actualment la IAC està formada per set sindicats, dels quals cinc son sindicats sectorials: la IAC-CATAC, del sector de l'Administració Pública; els CAU, de les Universitats; la CATAC-CTS, del sector de la Sanitat; la USTEC-STEs, del sector de l'Ensenyament; i el Sindicat Ferroviari (SF), del sector de transport ferroviari. També hi ha la Federació d'Altres Activitats (FAA) creada de forma instrumental per la IAC, que està realitzant una gran tasca organitzant persones treballadores d'altres sectors d'empreses privades. I finalment la FTC, que té un model generalista que no s'adapta ni a un sector, ni a un territori, ni al model de la FAA.

A més dels sindicats actualment confederats, podran ser membres de la IAC els sindicats que es constitueixin el si de la IAC, i també aquells sindicats preexistents que sol·licitin formar part d'ella, es comprometin a complir els Estatuts, la línia sindical establida pels congressos confederals i les condicions d'adhesió que s'estableixin.

Únicament podrà existir un sindicat membre per cada sector laboral, i una comissió territorial per cada territori, segons els criteris que s'acordin en el Congrés o en el seu defecte en el Consell Nacional Confederal. La única excepció a aquest principi és la Federació d'Altres Activitats FAA.

La FAA

La FAA ha d'acollir i organitzar les persones treballadores i els col·lectius d'aquells sectors laborals no coberts pels sindicats sectorials confederats. Ha de funcionar com un sindicat intersectorial, impulsant i coordinant l'acció sindical en les diferents empreses i sectors on la IAC encara no té encara una organització, amb l'objectiu principal que es formin nous sindicats sectorials que passin a formar part de l'estructura confederal de la IAC.

El seu funcionament està indefectiblement lligat a la tasca d'extensió sindical de la IAC que ha de realitzar el Secretariat Permanent i la Secretaria d'Acció Sindical de la Confederació, de les quals ha de rebre suport i recursos.

La FTC

En quan a la FTC, el seu àmbit i model organitzatiu generalista contrasta amb el de la resta de sindicats de la IAC, i és de difícil encaix en una estructura confederal sectorialitzada. En l'actualitat, la recent integració en la FTC d'una secció sindical del sector de sanitat, ha creat una situació de crisi amb CATAC-CTS que és el nostre sindicat sectorial de la Sanitat. Ningú dubte que la FTC és un sindicat sobirà, però no és assumible que hagi decidit envair l'àmbit sectorial de CATAC-CTS. Aquesta situació ha de ser tractada amb la màxima sensibilitat, però també amb el màxim rigor, ja que està en joc el pacte confederal.

La solució no és fàcil: o la FTC modifica el seu model organitzatiu i se sectorialitza, cosa que no sembla compatible amb la seva composició interna; o la FTC es fusiona o interactua amb la FAA per d'acollir i organitzar les persones treballadores i els col·lectius d'aquells sectors laborals no coberts pels sindicats sectorials confederats. Fora d'aquestes dues opcions, només queda cercar un encaix excepcional en la IAC, que necessàriament passa perquè la FTC renunciï a integrar en el seu si persones treballadores i col·lectius competència dels sindicats sectorials que ja existeixen i dels que puguin existir en el futur.

Plantegem que l'organització obri un debat i que prengui decisions que tanquin aquesta crisi. I que de pas donin solució a altres situacions que friccionen els àmbits de sindicats com la CATAC, la USTEC i els CAU.

7. DRETS I DEURES DELS SINDICAT MEMBRES

Drets:

- Participar en els òrgans de la IAC, d'acord amb allò que preveuen els presents Estatuts; proposar, intervenir en debats i votar conforme s'estableix en aquests Estatuts.
- Controlar les despeses, rebre informació objectiva, consultar els arxius, i utilitzar les instal·lacions, locals, recursos humans i materials de la IAC, en els termes establits per la Comissió Confederal.
- Ser representats i defensats davant qualsevol instància, pública o privada, en tots els nivells i àmbits territorials o funcionals, per la IAC.
- Recórrer als òrgans de la IAC en cas de conflicte.
- Rebre informació dels acords dels òrgans sindicals.

Deures:

- Complir els Estatuts i la línia general d'acció sindical de la IAC.
- Aplicar en l'àmbit propi els eixos d'acció sindical aprovats pel Congrés Confederal i pel Consell Nacional Confederal.
- No adoptar decisions contràries als principis continguts en aquests Estatuts, ni en els acords congressuals, ni que contradiguin les resolucions o acords adoptats pels òrgans confederals.

- Portar a terme la negociació col·lectiva en els sectors respectius en congruència amb les decisions confederals.
- Potenciar i promoure la participació de l'afiliació en les activitats de la IAC.
- Participar en els òrgans i assistir a les seves reunions.
- Participar activament en quantes accions de solidaritat, mobilització i suport requereixi l'acció sindical i socio-política confederal.
- Participar en el finançament de la IAC, així com en els fons de solidaritat que es poguessin establir.
- Contribuir al manteniment i consolidació de la IAC en compliment dels acords adoptats pels òrgans corresponents.
- Transmetre als afiliats i afiliades les propostes i acords dels òrgans confederals.
- Afegir al nom propi la denominació INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA i les sigles IAC. Proposem que es faci de la següent manera: IAC-CATAC, IAC-USTEC, IAC-CATAC-CTS, IAC-CAU, IAC-SF, IAC-FAA, IAC-FTC. I en el logotip de cada sindicat s'ha d'integrar el logotip de la IAC.

8. DESVINCULACIÓ DELS SINDICATS DE LA IAC:

Els sindicats integrants deixaran de pertanyer a la IAC:

1. Per lliure decisió comunicada per escrit als òrgans de la IAC.
2. Per incompliment greu dels Estatuts, per impagament de les quotes durant sis mesos sense causa justificada o per incompliment de les condicions de la seva vinculació, adhesió o integració.

9. MESURES SANCIONADORES

Els òrgans de la IAC podran adoptar mesures sancionadores aplicables als seus components per incompliment dels seus deures o per la realització d'activitats contràries als fins o els acords de la IAC, d'acord amb l'establert en els Estatuts.

Les mesures a adoptar podran ser: amonestació, suspensió temporal dels drets com a integrant de la IAC fins al següent Congrés, i expulsió.

Prèviament, l'òrgan que pretengui proposar l'obertura de l'expedient intentarà resoldre la situació mitjançant un procés de mediació que eviti, sempre que sigui possible, l'adopció de mesures sancionadores. A tal efecte es nomenarà una comissió de mediació per part de l'òrgan corresponent. Inexcusablement haurà de donar-se audiència al sindicat objecte de l'expedient. La tramitació dels expedients disciplinaris fins a la proposta de resolució correspondrà a la Comissió de Garanties.

Una vegada adoptada la mesura sancionadora i comunicada per escrit al sindicat sancionat, aquest podrà recórrer davant l'òrgan superior a aquell que va adoptar la mesura disciplinària. Contra la decisió de l'òrgan superior podrà recórrer de nou davant la Comissió de Garanties, llevat que la mesura hagués estat adoptada pel Congrés Confederal, en aquest cas serà inapel·lable internament i només es podrà recórrer pel sindicat sancionat davant els Tribunals de Justícia.

El procés de tramitació dels expedients i l'adopció de les mesures sancionadores corresponents haurà d'estar finalitzat en el termini màxim de sis mesos comptats a partir del mateix dia d'incócoació de l'expedient.

Seràn competents per a adoptar les mesures sancionadores els següents òrgans confederals:

- La Comissió Confederal per a imposar amonestacions.
- El Consell Nacional Confederal per a imposar amonestacions i suspendre temporalment els drets dels sindicats confederats.
- El Congrés Confederal per a imposar amonestacions, suspendre temporalment i decidir l'expulsió.

Efectes de les sancions:

- La sanció d'amonestació constituirà un antecedent greu per a qualificar posteriors conductes o activitats susceptibles de sancions més greus en cas de reincidència.
- La suspensió temporal dels drets implicarà la incapacitat per a exercir els drets contemplats en els presents Estatuts i qualsevol altre que es derivi dels mateixos o dels acords dels òrgans de la IAC. Només es mantindran aquells drets necessaris per a mantenir la seva personalitat jurídica dintre de la IAC.
- L'expulsió significarà per a l'organització sancionada l'absoluta i total separació de la IAC, de manera que no podrà utilitzar cap dels drets contemplats en els presents Estatuts, ni els mitjans materials, personals, instal·lacions o locals de la IAC. Tampoc podrà utilitzar les sigles ni el logotip de la IAC.

10. DE LES PERSONES AFILIADES

L'afiliació de treballadores i treballadors es farà sempre a través dels sindicats membres. Si no existeix cap sindicat membre en l'àmbit professional de la persona que vol afiliar-se, aquesta afiliació es farà a través de la Federació d'Altres Activitats (FAA). Totes les persones que están afiliades als sindicats membres ho están també a la IAC.

Quan una persona afiliada requereixi informació de caràcter orgànic, haurà de fer-ho mitjançant l'òrgan de representació del seu sindicat.

Malgrat que la responsabilitat correspon als sindicats, s'estableix que les persones afiliades als sindicats membres de la IAC tindran com a mínim els següents drets i obligacions, respecte de la IAC:

Drets:

- Ser informades sobre el funcionament, mitjans i finalitats de la IAC.
- Rebre el recolzament i la solidaritat de la IAC en assumptes relatius a la seva activitat sindical i laboral, quan així es requereixi.
- Participar amb ple dret en els òrgans i àmbits de decisió de la IAC i d'elecció dels responsables dels diferents òrgans de representació, d'acord amb els estatuts del seu sindicat sectorial.
- Ser elegides per a qualsevol òrgan de representació de la IAC, llevat que estiguin inhabilitades.

Obligacions:

- Respectar i no actuar públicament contra aquests Estatuts ni contra els acords que emanin dels òrgans de la IAC.

Les persones afiliades que siguin membres de qualsevol òrgan executiu o de direcció d'altres organitzacions, o que ostentin càrrecs públics per elecció o designació, mentre duri aquesta situació, no podran ser proposades ni elegides per a formar part de la Comissió Confederal ni del Secretariat Permanent de la IAC.

11. ÒRGANS CONFEDERALS

El Congrés Confederal

És l'òrgan sobirà de la IAC. Està compost per les delegades i delegats elegides per les persones afiliades en les corresponents assemblees de cada sindicat membre, en el nombre que estableixi el Consell Nacional, considerant el nombre d'afiliats i la realitat específica de cada sector.

Convocatòria i periodicitat

El Congrés Confederal el convoca el Consell Nacional Confederal a proposta de la Comissió Confederal, i es celebrarà de forma ordinària cada quatre anys. De forma excepcional i motivada, és podrà ampliar el termini fins a cinc anys, sempre que així ho decideixi el 50% més una de les persones que formen part del Consell Nacional Confederal.

Congrés extraordinari

De la mateixa manera, quan o sol·liciti per escrit un mínim d'un terç de l'afiliació o per decisió del 50% més una de les persones que formen part del Consell Nacional Confederal, es convocarà Congrés Confederal extraordinari en el termini màxim de tres mesos.

Procés precongressual

La convocatòria i la normativa precongressual i congressual que estableixi o elabori el Consell Nacional Confederal, com també l'ordre del dia de les diferents sessions del Congrés, s'han de donar a conèixer a l'afiliació, com a mínim amb dos mesos d'anticipació en el cas de congrés ordinari, i amb una anticipació d'un mes, en el cas del congrés extraordinari.

Competències

- Examinar, debatre i aprovar el seu propi reglament de funcionament.
- Determinar l'orientació de la política sindical de la IAC i establir i modificar les línies bàsiques i generals d'actuació, els principis ideològics i els programes d'acció sindical a nivell confederal.
- Examinar, debatre, esmenar i votar:
 - Els informes de gestió de la Comissió Confederal i de la resta de responsables que siguin cridats a presentar-los.
 - Les ponències i resolucions, els comunicats i qualsevol tipus d'acord congressual.
 - La modificació total o parcial dels Estatuts de la IAC.
 - Decidir sobre els sectors

- Decidir sobre la integració o la fusió de la IAC amb d'altres organitzacions sindicals, sempre que el Congrés Confederal hagi estat convocat amb aquesta finalitat específica.
- Decidir sobre la dissolució de la Confederació, sempre que el Congrés Confederal hagi estat convocat amb aquesta finalitat específica.
- L'elecció de les persones que componen el Consell Nacional Confederal i la Comissió Confederal, d'acord amb allò que s'estableix als Estatuts de la IAC.
- Totes aquelles competències que no estiguin atribuïdes en exclusiva a un altre òrgan de la IAC.

El Consell Nacional Confederal.

És el màxim òrgan de decisió de la IAC entre Congressos. Desenvolupa els acords i decisions congressuals, però no pot contradir-los.

Composició

Les persones membres del Consell Nacional són escollides pel Congrés, a proposta dels sindicats confederats, en el nombre que s'estableixin als Estatuts de la IAC. Les persones titulars de la Comissió Confederal son membres nats del Consell, així com les persones membres del Secretariat Permanent.

Les actuals proporcions de persones delegades de cada sindicat semblen adequades per tal de garantir l'operativitat del Consell Nacional com a òrgan de debat i decisió. En tot cas podrien estudiar-se ajustos si es manifesta la seva necessitat. Per descomptat s'han d'establir uns mínims pertinents per garantir la representació suficient de totes les organitzacions confederades.

Conseqüentment, s'establirà estatutàriament que els nous sectors que s'organitzin confederalment en la IAC podran enviar representants al Consell i gaudiran dels drets a veu i vot.

Si el Consell és el màxim òrgan de decisió entre congressos, hauríem de garantir que també sigui un òrgan de debat. I això no ho podem fer si les persones membres estan subjectes a un mandat tancat i a una disciplina de vot. Si es manté aquesta subjecció, no té sentit enviar tantes persones delegades. Amb una petita delegació de cada sindicat en tindriem prou. Per tant, es planteja que els membres del Consell Nacional no estiguin subjectes a disciplina de vot.

Periodicitat

El Consell nacional Confederal el convoca la Comissió Confederal. Es reunirà amb caràcter ordinari tres vegades a l'any, i de forma extraordinària quan ho decideixi la Comissió Confederal o a petició d'un terç de les persones que l'integren.

Constitució

El Consell Nacional resta constituït de manera vàlida, en primera convocatòria, amb la presència de 2/3 de les persones que l'integren, i en segona convocatòria amb la presència del 50% més una de les persones que l'integren.

Les sessions del Consell Nacional Confederal són obertes a qualsevol persona afiliada, amb veu i sense vot. En aquesta línia i per termes de gran interès, la Comissió Confederal podrà convidar expressament persones del sindicats de la IAC, que assistiran amb veu i sense vot.

Competències

Les funcions del Consell Nacional Confederal són:

- Dotar-se d'un reglament de funcionament.
- Establir i desenvolupar les línies generals de l'acció sindical de la IAC, en el marc dels acords del Congrés.
- Proposar el debat i posicionament sobre els temes de competència de la Confederació.
- Proposar i debatre temes relacionats amb les eleccions sindicals i la implicació del conjunt de la IAC en aquells processos.
- Decidir sobre la incorporació d'altres sindicats preexistents i col·lectius de treballadors a la IAC, així com també sobre la relació orgànica que caldrà establir-hi. Establir els criteris i la coordinació de les noves incorporacions dins l'estructura confederal.
- Decidir sobre la separació de sindicats membres de l'estructura orgànica confederal. Aquesta decisió haurà de ser ratificada per un Congrés extraordinari.
- Excepcionalment, es pot decidir arbitrar una suspensió de pertinença, cautelar i provisional, d'algun dels sindicats de la IAC mentre subsisteixen situacions o actuacions que comprometin els posicionaments i principis de la Confederació.
- Revisar el mapa d'espai, àmbit i competències dels sindicats confederats, a poder ser de forma consensuada.
- Decidir el nom, àmbit i especificat dels nous sindicats sectorials que s'hi puguin incorporar.
- Crear i convocar una Comissió de Garanties per a resoldre conflictes entre sindicats i entre òrgans de la IAC.
- Ratificar els nous membres de la Comissió Confederal, a proposta dels respectius sindicats i coordinadores territorials, entre congressos.
- Ratificar o esmenar les decisions i actuacions, quan s'escaigui, de la Comissió Confederal.
- Designar els membres del Secretariat Permanent, a proposta de la Comissió Confederal.
- Convocar i organitzar el Congrés i decidir la composició i reglamentació, a proposta de la Comissió Confederal.
- Debatre i aprovar la gestió econòmica anual de la IAC, a proposta de la Comissió Confederal.
- Dintre de les competències que el Consell té establertes estatutàriament, hi hauria dues d'extrema utilitat: el debat i aprovació del balanç econòmic i del pressupost de l'any en curs, i concretar un pla de treball anual d'acord les línies generals d'actuació establertes pels acords congressuals. Per això, proposem que el primer Consell de l'any, se celebri al mes de gener i abordi almenys aquests dos assumptes principals: el Pla de Treball Confederal anual, que ha de contenir els objectius de cada àrea de treball i de cada sector, fugint de la simple acumulació de propostes i tendint a que constitueixi un document globalitzat i interrelacionat; i l'aprovació si procedeix del balanç econòmic i pressupost corresponents.
- Sense perjudici de les competències que s'atribueixen al Congrés Confederal, també seran competències del Consell Nacional Confederal totes aquelles altres competències que no estigui atribuïdes en exclusiva a un altre òrgan de la IAC.

La Comissió Confederal (actual Coordinadora)

Considerant el problema orgànic i de funcionament que hem descrit anteriorment en aquesta ponència, proposem canviar la denominació de la Coordinadora Nacional. Ens sembla més apropiada la denominació de Comissió o Comitè Confederal.

La Comissió Confederal és l'òrgan de gestió i administració de la IAC. S'encarrega de traslladar a l'acció sindical concreta les directrius aprovades pels Consells i pel Congrés, i coordina si és el cas les decisions adoptades pels òrgans territorials i intersectorials. Així mateix, és l'òrgan de representació política de la IAC.

Composició

La Comissió Confederal està integrada per dues persones en representació de cada sindicat sectorial confederat; per una persona de cada comissió territorial; i per les persones membres del Secretariat Permanent.

Periodicitat de les reunions

La Comissió Confederal es reunirà de forma ordinària mensualment, per tal de permetre l'anàlisi sindical i la definició de les línies de treball i debat pel que fa a l'acció sindical general i al temes comuns, tractant sempre d'avançar-se als esdeveniments.

També serà convocada de forma extraordinària, en un termini màxim d'una setmana, quan ho sol·liciti un mínim d'un terç de les persones que la integren.

Funcions i competències

- Dotar-se d'un reglament de funcionament.
- Desenvolupar les línies d'actuació establertes al Consell nacional Confederal i gestionar el dia de la Confederació.
- Assumir la representació pública de la IAC i la representació davant les institucions i altres organitzacions.
- Vetllar pel compliment del que s'acordi en el Consell Nacional Confederal i en el Congrés.
- Convocar el Consells Nacionals Confederales.
- Proposar al Consell Nacional Confederal la convocatòria del Congrés Confederal.
- Adequar els estatuts de la IAC a les decisions preses al Congrés i presentar-los als registres oficials que correspongui.
- Acordar el repartiment de tasques i responsabilitats necessàries entre les persones que la integren, per aconseguir els objectius marcats.
- La gestió econòmica i financera de la IAC correspon a la Comissió Confederal, amb la col·laboració del Secretariat Permanent i de la persona responsable de la secretaria de finances. La Comissió Confederal, a partir de la proposta elaborada per la Comissió de Finances, presentarà la gestió econòmica anual i les possibles modificacions al primer Consell Nacional de l'any per a la seva aprovació.
- Fer seguiment i ser informada puntualment de l'activitat sindical derivada de les mesos de negociació.
- Totes aquelles altres que li siguin assignades en els Estatuts o per decisió del Congrés Confederal o del Consell Nacional Confederal.

El Secretariat Permanent (o Permanent)

A l'últim congrés, l'organització va assumir la necessitat de cobrir l'increment i especificitat de l'acció sindical, creant una sèrie de secretaries i nomenant unes persones responsables d'aquestes secretaries. Aquestes persones han vingut participant en l'actual Coordinadora Confederal de forma individual i desconnectades orgànicament entre si.

Les secretaries permeten abordar amb eficàcia tots els aspectes de l'acció sindical i organitzativa de la Confederació, però el funcionament de la IAC fa necessari adequar l'estructura de la Comissió Confederal amb un Secretariat que desenvolupi de forma permanent el treball i els acords de la Comissió Confederal i que mantingui una adequada coordinació dels responsables de les secretaries o àrees de treball.

Per això proposem crear la figura del Secretariat Permanent de la Comissió Confederal.

Composició

El Secretariat Permanent està format per les persones a les quals s'ha elegit per a responsabilitzar-se d'una secretaria o àrea de treball concreta: portaveu o secretaria general (si es decideix crear-la), organització, finances, acció sindical, dona, moviments socials, relacions, comunicació, formació, jurídica, salut laboral, etc. Aquestes persones seran elegides pel Consell Nacional Confederal, no per a representar el sindicat sectorial al qual pertanyin, sinó per a treballar durant el seu mandat per la IAC i els interessos confederals. Funcionaran com a responsables de l'àrea concreta i com a òrgan col·legiat, i se li assignaran els mitjans humans i materials necessaris per al seu bon funcionament.

El Secretariat Permanent depèn funcionalment de la Comissió Confederal, de la qual forma part, i ha tenir les competències necessàries, sempre ajustades per la Comissió, per fer un seguiment efectiu dels acords adoptats en els òrgans confederals. El Secretariat Permanent té la capacitat de presentar propostes treball a la Comissió Confederal, i de prendre iniciatives per mandat d'aquesta, sempre que les circumstàncies ho aconsellin.

Periodicitat de les reunions

El Secretariat Permanent es reunirà de forma ordinària cada setmana, i extraordinàriament quan sigui necessari.

Les Coordinadores Territorials

Les Coordinadores Territorials són quatre, una per cada circumscripció intercomarcal.

El Consell Nacional Confederal podrà constituir, a proposta de la Comissió Confederal, delegacions territorials d'àmbit local o comarcal, quan la realitat de la implantació i de la dinàmica de l'acció sindical ho permetin. Aquestes delegacions territorials participaran en l'estructura confederal a través de la respectiva Coordinadora Territorial.

Formaran part d'aquestes Comissions Territorials les delegades i delegats representants dels diferents sindicats de la IAC en l'àmbit del territori i les persones afiliades d'aquell territori que vulguin participar.

Tindran autonomia de funcionament sense cap més limitació que l'acompliment dels acords que els òrgans de la Confederació adoptin. Cada Coordinadora Territorial elaborarà i aprovarà el seu reglament de funcionament, que serà presentat a la Comissió Confederal.

Les Coordinadores Territorials son competents per a decidir sobre aquelles qüestions que afectin en exclusiva l'acció sindical del seu àmbit territorial. Podran convocar assemblees de persones afiliades quan ho considerin convenient per desenvolupar l'acció sindical conjunta en el seu territori.

Cada Coordinadora Territorial proposarà al Consell Nacional Confederal una persona d'entre els seus membres per tal que la representi com a membre de la Comissió Confederal.

Comissions Intersectorials

Així mateix, el Consell Nacional Confederal podrà constituir, a proposta de la Comissió Confederal, comissions intersectorials, quan la realitat de la dinàmica de l'acció sindical i de la negociació col·lectiva ho aconsellin.

Comissió de Garanties

La Comissió de Garanties estarà formada per sis persones triades pel Congrés, o pel Consell Nacional Confederal en defecte d'aquest, per majoria de dos terços i mitjançant sufragi lliure i secret, sense que aquelles puguin formar part de la Comissió Confederal, del Secretariat Permanent, dels Secretariats de les diferents organitzacions de la IAC o de l'òrgan que hagi pres la decisió impugnada. A aquest efecte, es nomenaran els suplents necessaris que permetin l'aplicació d'aquestes condicions.

Podrà introduir en l'ordre del dia de les reunions de la Comissió Confederal i del Consell Nacional Confederal els punts que estimi oportuns.

Atendrà qualsevol reclamació o recurs dels integrants o òrgans de la Confederació contra acords o actuacions d'aquests. Garantirà que les decisions del Consell Nacional Confederal i de la Comissió Confederal siguin conformes als Estatuts i a les línies marcades pel congrés. Si escau, realitzarà un informe sobre les reclamacions o recursos presentats i de les anomalies que detecti o de les quals rebí denúncia.

Les decisions de la Comissió de Garanties s'ajustaran a dret, per al que sol·licitarà l'assessorament jurídic oportú.

Les solucions que adopti seran d'obligat compliment per les parts afectades.

12. Finances de la IAC

La IAC no disposa de patrimoni fundacional. Es finança amb els recursos provinents de la quota dels sindicats integrants, que serà fixada pel Congrés o Consell Nacional Confederal d'acord amb els criteris d'afiliació, delegades i representativitat sindical i d'aquells que s'estableixin pel Congrés Confederal. Podrà dotar-se, així mateix, de recursos provinents de qualsevol activitat permesa per Llei, sempre que sigui aprovada pels òrgans confederals. Igualment podrà percebre i exigir subvencions, ajudes o fons legalment establits.

En proposa que es valori la possibilitat d'elaborar una Carta Financera que reculli tots els acords en matèria de finançament de la IAC.

13. Afiliació, delegats i alliberats

La IAC ha de rebre informació trimestralment sobre el nombre de persones afiliades de cada sindicat membre, per empreses i subsectors. També ha de rebre informació sobre el nombre d'hores sindicals i sobre les persones alliberades de cada sindicat.

Cada sindicat ha d'estar disposat a reservar i aportar a la IAC un percentatge dels alliberaments o de les delegades amb hores sindicals que tingui. Aquesta decisió es prendrà de forma consensuada.

La IAC pot adreçar-se i convocar totes les persones delegades dels sindicats membres, en ús de les seves competències generals (no sectorials).

14. Serveis sindicals generals

La IAC potenciarà els següents serveis sindicals generals, que seran coordinats per la Comissió Confederal:

- Un Gabinet tècnic: economia, laboral, administratiu, prevenció de riscos laborals.
- Uns Serveis jurídics comuns: laboral, administratiu, mercantil.
- Un Gabinet de comunicació i relacions amb la premsa.
- Un servei d'informació sindical i xarxes: Web, publicacions. Facebook, Twitter, Instagram, Telegram, Canal Youtube.
- Formació: Escola sindical, publicacions.

El Congrés encarregarà a la Comissió Confederal que posi en marxa aquests serveis generals en el termini màxim de dos anys. La prestació dels serveis serà acordada per la Comissió Confederal i els sindicats que vulguin participar, a través del corresponent protocol.

x

ESTATUTS DE LA INTERSINDICAL ALTERNATIVA DE CATALUNYA

Les persones afiliades als sindicats i federacions que ens apleguem dins la Intersindical Alternativa de Catalunya, **IAC**, reafirmem el nostre compromís amb un model sindical caracteritzat per la defensa dels drets laborals i sindicals i per la ferma creença de considerar la pràctica sindical un factor de canvi social imbricat en la nostra realitat nacional.

Generalitat de Catalunya
 Departament d'Empreses i Relacions Laborals
 Qualitat en el Treball
 Servei d'Assessoria i Registre d'Estatuts
 Presentació *Ramón F. Llorens*
 Hora, 11.39 Data, 12/11/11

La pràctica sindical dins les organitzacions confederals i en la mateixa Confederació es basa en:

- El treball fonamentat en els principis de transparència, democràcia participativa i el règim assembleari.
- El reforçament constant del principi de participació de l'afiliació en la vida sindical, tot impulsant òrgans assemblearis que facin possible el màxim grau de participació i decisió.
- El respecte a la pluralitat, considerada com un element enriquidor del nostre model sindical.
- La consideració de la presa de decisions de les persones treballadores en la resolució de la seva problemàtica laboral i social com a únic camí possible de pràctica sindical.
- La defensa del dret de vaga com a dret i com a instrument imprescindible de pressió.
- La independència, tant orgànica com funcional, de les administracions, dels partits polítics i de qualsevol altra institució econòmica i social.

Manifestem els nostres posicionaments socials, sindicals i polítics que es concreten en:

- La superació del sistema capitalista per una altra realitat econòmica, social i política, on els principis d'igualtat i llibertat siguin realment efectius, tant individualment com col·lectivament.
- El reconeixement que la lluita per la transformació social no és patrimoni exclusiu de la classe treballadora ni s'expressa únicament mitjançant la lluita sindical i política, sinó que compartim i participem en les respostes alternatives a les diferents manifestacions de la desigualtat social global amb els moviments socials.
- La importància de la lluita internacionalista, davant el model de globalització de les relacions econòmiques, socials i polítiques que patim, com a eina de coordinació entre les organitzacions que ens hi oposem i que representem les persones que en patim les conseqüències.
- La defensa del dret de Catalunya a decidir el seu futur en tots els àmbits, mitjançant l'exercici del dret a l'autodeterminació.

- La defensa d'un model de serveis públics de qualitat, gestionats democràticament i subjectes a dret públic.
- La denúncia contra les polítiques de pacte social i de precarització laboral i la participació en les mobilitzacions contra tota mena de legislació que perjudiqui els drets de les persones treballadores, aturades i jubilades.
- La necessitat d'incorporar l'alliberament de la dona a l'acció sindical que es porti a terme en els centres de treball i dins la mateixa organització confederal.
- L'esforç per potenciar la pràctica de classe solidària, antimilitarista i ecologista en totes les seves manifestacions.

Reafirmem la nostra voluntat de realitzar un treball conjunt amb altres organitzacions i manifestem que aquests plantejaments, exposats anteriorment, no són patrimoni exclusiu de la nostra Confederació sinó que també són compartits per altres organitzacions amb les quals hem de potenciar un debat conjunt per avançar en la unitat d'acció sindical.

En conseqüència, acordem dotar-nos del següent marc organitzatiu:

TÍTOL I. Disposicions generals. Definició, composició, denominació i sigles. Àmbits territorial i funcional. Durada. Personalitat. Domicili. Finalitats i competències

Article 1. Definició, composició, denominació i sigles

Primer. La Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya és una organització plural i democràtica, nacional, unitària, independent, de classe, no sexista, participativa, pacifista, ecologista, laica, antiracista, oposada frontalment a la injustícia social que comporta el neoliberalisme, que aposta per encabir les seves reivindicacions en la lluita per una societat justa, solidària i democràtica, que defensa el dret d'autodeterminació i que se situa en l'espai sindical d'esquerres i alternatiu.

Segon. La Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya, que adopta les sigles **IAC**, està formada pels sindicats confederats CATAC (Candidatura Autònoma de Treballadors/es de l'Administració de Catalunya), CATAC-CTS (Candidatura Autònoma de Treballadors/es de l'Administració de Catalunya - Coordinadora de Treballadors/es de Sanitat), CAU (Col·lectius Assemblearis d'Universitats), FTC (Federació de Treballadors/es de Catalunya) i USTEC·STEs (Unió Sindical de Treballadors/es de l'Ensenyament de Catalunya – Federació Sindical d'Ensenyament de Catalunya) i per les federacions FAA (Federació d'Altres Activitats) i FSEF (Federació de Serveis Econòmics i Financers) integrada per les organitzacions SECT (Sindicat

d'Empleats de Caixa Tarragona), SECM (Sindicat d'Empleats de Caixa Manlleu) i SECG (Sindicat d'Empleats de Caixa Girona).

Article 2. Àmbits territorial i funcional. Espai de representació

Primer. L'àmbit territorial de la IAC és el de Catalunya en els termes en els quals es defineix a l'article 9 del vigent Estatut d'Autonomia.

Segon. L'àmbit funcional de la Intersindical Alternativa de Catalunya és el corresponent a totes les persones treballadores, les persones que estan a l'atur i les persones jubilades de Catalunya.

És competència de la Confederació la incorporació de grups o col·lectius sindicals d'àmbits sectorials diferents als esmentats a l'article primer. Aquesta incorporació es durà a terme mitjançant la Federació d'Altres Activitats. El Consell Nacional Confederal és l'òrgan que té la competència per decidir respecte de l'àmbit, la denominació i les especificacions de la nova o noves federacions que es puguin derivar d'aquesta incorporació.

La incorporació d'organitzacions, grups o col·lectius en els sectors on hi ha sindicats confederats, prèvia informació i debat en la Coordinadora Nacional Confederal, és competència de cada sindicat o federació sectorial.

Tercer. L'espai de representació de la IAC és el que es derivi dels marcs de negociació de les persones treballadores que les seves organitzacions representen.

Quart. La IAC es dota de la Federació d'Altres Activitats, que servirà d'acollida a les incorporacions en el projecte comú de grups o col·lectius, mentre que el Consell Nacional Confederal és l'òrgan que té la competència de decidir el nom, àmbit i especificitat de la nova o noves federacions que se'n puguin derivar.

Article 3. Durada

La Intersindical Alternativa de Catalunya es constitueix per temps indefinit.

Article 4. Personalitat

La Intersindical Alternativa de Catalunya té personalitat jurídica i capacitat plena per al compliment de les seves finalitats.

Article 5. Domicili

Primer. La IAC estableix, a tots els nivells i a tots els efectes, el seu domicili social a la seu de la Confederació a Barcelona, Via Laietana, 57, 4t. La

Coordinadora Nacional Confederal pot acordar, en qualsevol moment, el canvi del domicili social de la Intersindical Alternativa de Catalunya.

Segon. Dins el territori de Catalunya, la **IAC** pot obrir quantes seus i locals consideri necessaris per al desenvolupament de la seva activitat.

Article 6. Competències

Són competència de la Confederació els aspectes comuns a totes les organitzacions confederades que transcendeixin l'acció sindical i la problemàtica pròpia o específica del sector. Així, són competències confederals:

1. La problemàtica general del conjunt dels treballadors i treballadores, persones que estan a l'atur i jubilades i la gestió de l'acció sindical que se'n derivi.
2. Els processos de mobilització que puguin derivar-se d'aquesta problemàtica,
3. L'activitat que es derivi de la legislació laboral i social comuna.
4. La defensa general d'un model de serveis públics, entesos com una conquesta de tots els treballadors i treballadores, que ha de gestionar-se democràticament, han de ser modèlics en les seves prestacions i allunyats de la simple finalitat d'obtenir benefici empresarial.
5. La coordinació de l'activitat sindical derivada de les meses de negociació, si no hi ha acord entre les organitzacions afectades.
6. L'anàlisi i resposta global als pressupostos generals de l'Estat i de Catalunya.
7. La participació en els moviments socials de caràcter general i sectorial.
8. La problemàtica específica de les dones en els diferents àmbits de treball.
9. Les relacions amb la premsa respecte a l'actuació de la Confederació.
10. La política d'unitat d'acció sindical que es derivi de l'activitat sindical comuna.
11. L'anàlisi, control de l'aplicació i seguiment de la normativa de prevenció de riscos laborals, la lluita pel seu compliment estricte en els àmbits públic i privat i la implementació de la cultura preventiva en matèria de riscos laborals entre les treballadores i els treballadors.
12. Les relacions i l'acció sindical conjunta amb altres organitzacions sindicals.
13. La regulació de la integració dels nous grups incorporats a la Federació d'Altres Activitats dins la dinàmica de la Confederació.
14. Altres que per acord de, com a mínim, les $\frac{3}{4}$ parts de les persones del Consell Nacional de la **IAC**, li puguin ser encomanades.

Generalitat de Catalunya
 Departament d'Empresa i Ocupació
 Direcció General de Relacions Laborals
 i Què és el Treball

En qualsevol cas, s'exclou expressament qualsevol finalitat de lucre en la totalitat de les activitats que pugui dur a terme la Intersindical Alternativa de Catalunya.

TÍTOL II. Dels afiliats i afiliades de la Intersindical Alternativa de Catalunya

Article 7. Dels afiliats i afiliades

Primer. Són afiliats o afiliades a la Intersindical Alternativa de Catalunya, les persones treballadores, aturades o jubilades que ho estiguin a algun dels sindicats o federacions que la integren.

Segon. Sense perjudici de les competències confederals de la Intersindical Alternativa de Catalunya que s'estableixen a l'article 2, segon, dels presents estatuts, l'afiliació de persones individuals no és competència de la Confederació, sinó que és competència exclusiva de cada sindicat o federació que la conformen segons estableixin els seus propis estatuts.

Tercer. La desafiliació, les expulsions i les sancions es regeixen per allò que s'estableix als estatuts dels sindicats que integren la Intersindical Alternativa de Catalunya.

Quart. La IAC ha d'arbitrar els mecanismes perquè l'afiliació conegui el model sindical i els estatuts de l'organització.

Cinquè. Amb l'objectiu de fer possible la cohesió, el coneixement mutu i la interacció dels delegats/es sindicals i de l'afiliació, la IAC ha de promoure la realització d'actes, xerrades i debats com a eines transversals de debat i participació.

Títol III. De l'organització: Òrgans. Quòrum. Adopció de decisions

Article 8. Autonomia organitzativa

Les federacions i sindicats que formen part de la Intersindical Alternativa de Catalunya tenen plena autonomia per organitzar-se lliurement tot respectant els principis organitzatius comuns a la IAC i a les federacions i sindicats que la integren: autonomia, pràctica assembleària, democràcia interna, independència i defensa de la unitat sindical amb d'altres organitzacions sindicals des del respecte a les decisions de les assemblees.

Article 9. Òrgans de la Intersindical Alternativa de Catalunya

La Intersindical Alternativa de Catalunya es dota dels següents òrgans: el Congrés Confederal, el Consell Nacional Confederal, la Coordinadora Nacional

Confederal, les Secretaries Confederales i les Coordinadores Territorials Confederales.

Article 10. Quòrum

Tots els òrgans confederales, nacionals i territorials, de la **IAC** estan vàlidament constituïts quan hi ha presents els 2/3 de les persones que els integren en primera convocatòria, o de la meitat més una en segona convocatòria.

Article 11. Adopció de decisions

Primer. Les decisions en el si dels òrgans confederales de la **IAC** s'adopten tenint en compte que el consens és el principi organitzatiu bàsic per a l'adopció de decisions per part de la totalitat dels òrgans confederales, nacionals i territorials, de la **IAC**.

Segon. Si no és possible l'adopció de decisions per consens, és necessari que l'acord compti amb el suport de les 2/3 parts de les persones amb les quals s'ha constituït vàlidament l'òrgan confederal, nacional i territorial, responsable de la decisió que s'ha de prendre.

Tercer. No obstant l'anterior, es requereix una majoria qualificada de les 3/4 de les persones amb les quals s'hagi constituït el Consell Nacional, per decidir l'exclusió de la **IAC** de federacions i/o de sindicats confederats, com també per decidir sobre la incorporació de grups o col·lectius sindicals d'àmbits sectorials diferents als que ja hi hagi a la **IAC**.

Quart. La fusió o integració de la **IAC** en d'altres organitzacions o la seva dissolució només podran decidir-se en un Congrés extraordinari convocat amb aquesta finalitat.

Cinquè. Les decisions que adopti el Consell Nacional Confederal, la Coordinadora Nacional Confederal, les Coordinadores Territorials Confederales i les Secretaries, en tot cas, estan sotmeses a la posterior ratificació i/o rectificació, respectivament, del Congrés, del Consell Nacional Confederal i de la Coordinadora Nacional Confederal.

Secció 1ª. Del Congrés de la Confederació

Article 12. Definició i composició

Primer. El Congrés Confederal és l'òrgan sobirà de la **IAC**. Està compost pels delegats i per les delegades elegides pels afiliats i afiliades de cada organització en el nombre que, tenint en compte allò que disposa el següent paràgraf, decideixi el Consell Nacional.

Segon. Cadascun dels sindicats confederats, en els seus àmbits territorials i funcionals, mitjançant les assemblees d'afiliats i afiliades que es convocaran amb aquesta finalitat escull el nombre de delegats i delegades electes al Congrés Confederal, en funció del nombre de persones que hagi decidit el Consell Nacional Confederal, el qual fixarà la representació sectorial en funció de la realitat específica de cada sector.

Article 13. Convocatòria i periodicitat

Primer. El Congrés Confederal, prèvia convocatòria del Consell Nacional Confederal a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal, es reuneix de forma ordinària cada quatre anys. De forma excepcional es pot ampliar el termini fins a sis anys sempre que així ho decideixi la meitat més una de les persones que formen part del Consell Nacional.

Segon. El Congrés Confederal es reuneix de forma extraordinària a petició escrita d'un terç de l'afiliació o per decisió dels 2/3 de les persones que componen el Consell Nacional Confederal. S'ha de convocar en el termini màxim de tres mesos.

Tercer. La convocatòria i la normativa precongressual i congressual que estableixi o elabori el Consell Nacional Confederal, com també l'ordre del dia de les diferents sessions del Congrés Confederal, s'han de donar a conèixer a l'afiliació, com a mínim, amb dos mesos d'anticipació. Si és un Congrés Confederal extraordinari n'hi haurà prou amb informar l'afiliació amb una anticipació d'un mes.

Article 14.- Competències

Les competències del Congrés Confederal són:

1. Examinar, debatre i aprovar el seu propi reglament de funcionament.
2. Determinar l'orientació de la política sindical de la Confederació i establir les línies bàsiques d'actuació, els principis ideològics i els programes d'acció sindical de la Confederació.
3. Examinar, debatre i, si s'escau, aprovar amb o sense modificacions:
 - L'informe de gestió de la Coordinadora Nacional Confederal
 - Les ponències i resolucions.
 - Els comunicats i qualsevol altre tipus d'acord.
4. Decidir sobre la dissolució de la Confederació, sempre que el Congrés Confederal hagi estat convocat amb aquesta finalitat específica.
5. Decidir sobre la integració o la fusió de la Confederació amb d'altres organitzacions sindicals, sempre que el Congrés Confederal hagi estat convocat amb aquesta finalitat específica.
6. La modificació total o parcial d'aquests estatuts.

7. L'elecció de les persones que componen el Consell Nacional Confederal i la Coordinadora Nacional Confederal d'acord amb allò que s'estableix als estatuts.
8. Totes aquelles altres competències que no estiguin atribuïdes en exclusiva a un altre òrgan de la Confederació.

Secció 2ª. Del Consell Nacional Confederal

Article 15. Del Consell Nacional Confederal. Definició. Integrants. Elecció, revocació i substitució. Règim de reunions. Quòrum i adopció de decisions. Competències

Primer. És el màxim òrgan de la **IAC** entre congressos i és el responsable de dur a terme els acords congressuals.

Segon. Les persones integrants del Consell Nacional Confederal són escollides pel Congrés prèvia proposta dels sindicats i federacions confederats atenent als següents criteris:

- a) Les persones que integren la Coordinadora Nacional Confederal són integrants nats del Consell Nacional.
- b) Per facilitar una major participació, integració, identificació i compromís amb la política sindical de la Confederació, cada sindicat o federació confederal designa fins a quatre persones.
- c) La resta d'integrants del Consell Nacional es computen segons la ponderació de criteris, entre d'altres, com els resultats electorals i l'afiliació. Mentre no s'actualitzi aquest còmput es distribueixen de la següent forma: USTEC·STEs: 14, CATAC: 11, CATAC-CTS: 11, FTC: 8, CAU: 4 i FSEF: 4.
- d) El Consell Nacional decideix el nombre de persones que formen part dels diferents òrgans nacionals en representació de la FAA i d'aquelles organitzacions que puguin integrar-se a la **IAC** en el futur.

La revocació, entre congressos, de les persones que l'integren correspon al mateix Consell Nacional Confederal a proposta de cada sindicat o federació confederal.

Tercer. El Consell Nacional es reuneix tres vegades l'any amb caràcter ordinari i quan ho decideix la Coordinadora Nacional Confederal amb caràcter extraordinari. Així mateix, serà convocat amb caràcter extraordinari a petició d'un terç de les persones que l'integren.

Les sessions del Consell Nacional són obertes, amb veu i sense vot, a qualsevol afiliat o afiliada. En aquesta línia i per a temes de gran interès, la Coordinadora Nacional Confederal pot convidar expressament persones dels sindicats i federacions de la **IAC**, perquè hi assisteixin, igualment amb veu i sense vot.

Quart. El Consell Nacional està constituït de manera vàlida amb la presència dels 2/3 de les persones que l'integren en primera convocatòria i, en segona convocatòria, amb la presència de la meitat més una de les persones que l'integren.

Cinquè. El Consell Nacional Confederal és l'òrgan encarregat de:

 Departament d'Empresa i Ocupació
Direcció General de Relacions Laborals
i Qualitat en el Treball

- 1.- Establir i desenvolupar les línies generals de l'acció sindical de la Confederació, en el marc dels acords del Congrés.
- 2.- Proposar el debat i el posicionament sobre els temes de competència de la Confederació.
- 3.- Proposar i debatre temes relacionats amb les eleccions sindicals i la implicació del conjunt de la Confederació en aquests processos.
- 4.- Decidir sobre la incorporació d'organitzacions i col·lectius a la **IAC** com també sobre la relació orgànica que caldrà establir-hi.
- 5.- Decidir sobre la separació de federacions o sindicats de l'estructura confederal. Aquesta decisió haurà de ser ratificada per un Congrés Ordinari.
- 6.- Excepcionalment, es pot decidir arbitrar una suspensió de pertinença, cautelar i provisional, d'alguna de les organitzacions de la **IAC** mentre subsisteixin situacions o actuacions que comprometin els posicionaments i principis de la Confederació.
- 7.- Establir els criteris i la coordinació de les noves incorporacions dins l'estructura confederal.
- 8.- Revisar, amb el consens de totes les organitzacions que integren la **IAC**, el mapa d'espai i competències dels sindicats i federacions confederals.
- 9.- Decidir el nom, àmbit i especificitat de la nova o noves organitzacions o federacions sectorials que s'hi puguin incorporar.
- 10.- Crear i convocar una Comissió Confederal de Comportament Ètic i Arbitratge, en el cas de conflicte amb el model i posicionament sindical comú per part d'algun sindicat, federació o col·lectiu. Aquesta Comissió estarà formada per una persona de cada organització confederada. Estarà vàlidament constituïda quan hi hagi presents un mínim dels 2/3 dels seus integrants.

- 11.- Ratificar la renovació de les persones que componen la Coordinadora Nacional Confederal, a proposta de les respectives organitzacions, entre congressos.
- 12.- Ratificar les decisions i actuacions, quan s'escaigui, de la Coordinadora Nacional Confederal.
- 13.- Sense perjudici dels mandats congressuals, el Consell Nacional és l'òrgan que té la competència d'aprovar la definició i el sistema per a l'elecció, renovació i revocació de càrrecs, les funcions i el règim de reunions de la Permanent de la Coordinadora Nacional Confederal.
- 14.- Designar els responsables de les diferents secretaries, a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal.
- 15.- Convocar i organitzar el Congrés, decidir la seva composició i reglamentació, a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal.

16. Debatre i aprovar la gestió econòmica anual de la Confederació, a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal.

17. Crear Coordinadores Confederales d'àmbit comarcal quan la realitat de la implantació i de la dinàmica de l'acció sindical ho permetin.

18. Sense perjudici de les competències que s'atribueixen al Congrés Confederal també són competències del Consell Nacional Confederal, totes aquelles altres competències que no estiguin atribuïdes en exclusiva a un altre òrgan de la Confederació.

Secció 3ª. De la Coordinadora Nacional Confederal

Article 16. De la Coordinadora Nacional Confederal. Integrants. Elecció, revocació i substitució. Règim de reunions. Quòrum i adopció de decisions. Competències.

Primer. Integrants. La Coordinadora Nacional Confederal està integrada per dues persones en representació de cada sindicat o federació confederal; per una persona en representació de cada Coordinadora Territorial Confederal i per una persona en representació de cadascuna de les Secretaries Confederales escollides amb el consens de les organitzacions que componen la **IAC**.

Si el/la coordinador/a de la FAA no forma part de la Coordinadora Nacional Confederal, assistirà a les reunions d'aquest òrgan amb veu i sense vot.

Segon. Elecció, revocació i substitució. Atenent les consideracions anteriors, les persones integrants de la Coordinadora Nacional Confederal són escollides pel Congrés Confederal. Les persones que formin part de la Coordinadora Nacional Confederal en representació de les Coordinadores

Territorials Confederales seran escollides pel Consell Nacional a proposta de les respectives Coordinadores.

 Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Ocupació
Direcció General de Relacions Laborals

Les persones que integrin la Coordinadora Nacional Confederal i que representin els sindicats i federacions confederales poden ser revocades per la mateixa organització que representen. Els i les integrants que representin les Coordinadores Territorials Confederales i les Secretaries Confederales poden ser revocats, respectivament, pel Consell Nacional o a proposta de la mateixa Territorial o Secretaria que representen.

Tercer. Règim de reunions. La Coordinadora Nacional Confederal es reuneix mensualment un dia fix per tal d'efectuar l'anàlisi sindical i, en conseqüència, definir les línies de treball i debat pel que fa a l'acció sindical general i als temes comuns, amb prou temps per estudiar amb deteniment les propostes i amb l'objectiu d'avançar-se als esdeveniments.

Així mateix, serà convocada amb caràcter extraordinari, a petició d'un terç de les persones que la integren, en un termini màxim d'una setmana.

En aplicació d'allò que s'estableix a l'article 15, cinquè, apartats 11 i 13 dels presents estatuts, el Consell Nacional és l'òrgan que, entre congressos, té la capacitat de ratificar la renovació de les persones que formen part de la Coordinadora Nacional Confederal, a proposta de les respectives organitzacions, i de designar les persones responsables de les diferents Secretaries, a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal.

Quart. Competències. A més de la facultat de dotar-se d'un reglament de funcionament i de poder constituir i determinar els i les integrants, la durada, les tasques i el funcionament de les comissions i grups de treball que consideri necessari, les seves funcions i competències són:

1. Desenvolupar les línies establertes en el Consell Nacional i gestionar el dia a dia de la Confederació.
2. Assumir la representació pública de la Confederació.
3. En relació a la Mesa General de la Funció Pública, la representació serà intersectorial i estarà en consonància amb els àmbits dependents de la mateixa Mesa; així doncs, la representació correspondrà a una persona de la Coordinadora Nacional Confederal per sindicat o federació i àmbit. En el cas que el nombre de representants no coincidís amb el d'àmbits representats, es ponderarà la representació en funció dels resultats electorals obtinguts a cada sindicat o federació. En tot cas, la figura del suplent permetrà equilibrar una presència equitativa entre els diferents sindicats, federacions i/o àmbits afectats.

4. Ser informada puntualment de l'activitat sindical derivada de les mesos de negociació.
5. La Coordinadora Nacional Confederal podrà convocar o reunir-se amb els diferents grups de treball i Secretaries Confederales, per tirar endavant les propostes d'actuació a nivell general i la seva imbricació en els diferents sindicats i federacions confederades.
6. Vetllar pel compliment del que s'acordi en el Consell Nacional Confederal.
7. Convocar els Consells Nacionals Confederales ordinaris i, si s'escau, perquè la dinàmica sindical així ho demani, els extraordinaris.
8. Impulsar l'intercanvi d'experiències sectorials, en concret d'articles publicats a les revistes de les diferents federacions i sindicats confederats que es consideressin d'interès comú i, en general, de tots aquells temes que fomentin la cohesió de la Intersindical.
9. Impulsar la difusió i establir la periodicitat de la revista confederal *Laiac*, dirigida a l'afiliació i als simpatitzants, que recollirà temes per als debats amb l'objectiu de promoure una major cohesió interna. Haurà de vetllar per tal que el llenguatge i els continguts no siguin ni sexistes, ni discriminatoris, ni bel·licistes.
10. Organitzar, o delegar-ho en la Secretaria corresponent, les reunions i trobades de delegats i delegades - amb periodicitat trimestral i dia fix predeterminat -, impulsar la realització d'escoles sindicals i coordinar-ne l'organització, com també les jornades de formació interna quan, per la globalitat de la temàtica, es consideri necessari.
11. Proposar al Consell Nacional Confederal la convocatòria del Congrés Ordinari.
12. Adequar els estatuts de la Confederació d'acord amb les decisions preses en el Congrés Ordinari i presentar-los als registres oficials que correspongui.
13. Acordar el repartiment de les funcions i responsabilitats necessàries per aconseguir els objectius marcats, entre les persones que la integren.
14. Elaborar la proposta raonada de quantificació del crèdit horari necessari per portar a terme les diferents tasques d'organització. L'aportació horària de les diferents organitzacions es farà d'acord amb la proporció dels delegats i delegades variables en el Consell Nacional i la seva realitat com a sector, tot valorant el crèdit horari global del que disposen tenint en compte els resultats obtinguts en les últimes eleccions.
15. A més de ser l'òrgan encarregat de la representació pública, gestió i administració de la Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya, sota el control del Congrés Confederal i del Consell Nacional Confederal, la Coordinadora Nacional Confederal, per si mateixa o mitjançant l'atorgament dels poders que siguin suficients en dret, és l'òrgan

competent per decidir sobre l'adquisició, venda i administració dels béns de la Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya, sobre la realització d'operacions comercials o mercantils, incloent-hi l'obertura de comptes corrents, com també sobre qualsevol altra actuació davant les entitats i organismes de l'Estat i de les administracions autonòmica, intercomarcal, comarcal i local, incloent-hi la interposició d'accions jurídiques de qualsevol mena, fins i tot, les de caràcter penal.

En relació amb l'anterior, i als efectes de representació de la Intersindical Alternativa de Catalunya dins l'àmbit judicial, la Coordinadora Nacional Confederal, per si mateixa en acord adoptat en sessió plenària o en compliment de l'encàrrec, en aquest sentit, del Congrés Confederal i/o del Consell Nacional, podrà atorgar poders en favor d'una o més de les persones que integren la Coordinadora Nacional Confederal per tal que aquestes puguin representar legalment la Confederació i atorgar poders de representació i/o actuació davant qualsevol institució o organisme judicial a favor de tercers.

16. Gestió econòmica. La gestió econòmica de la Confederació correspon a la Coordinadora Nacional Confederal, la qual, a partir de la proposta elaborada per la Comissió de Finances, presentarà la gestió econòmica anual i les possibles modificacions al Consell Nacional de la Confederació per a la seva aprovació.

De forma extraordinària la Coordinadora Nacional Confederal aprovarà la gestió econòmica anual i les possible modificacions que posteriorment hauran de ser presentades al Consell Nacional per a la seva ratificació.

17. Creació de la Permanent de la Coordinadora Nacional Confederal. La Coordinadora Nacional Confederal es dota d'una Permanent integrada per una persona de cadascuna de les organitzacions que la componen, amb la finalitat d'agilitzar la presa de decisions en moments d'urgència, i dotar d'agilitat el funcionament de la mateixa Coordinadora.

En relació a la Permanent, la Coordinadora Nacional Confederal és l'òrgan que té la competència per escollir d'entre les persones que la integren aquelles que formaran part de la Permanent, incloent-hi aquella que s'encarregarà de la funció de coordinació; de la renovació i de la revocació del nomenament de les persones que en formen part; de convocar reunions extraordinàries; d'establir-ne la línia d'actuació i de ratificar i, en el seu cas, rectificar els acords que s'hi puguin haver adoptat.

18. Totes aquelles altres que li siguin atorgades pel Congrés Confederal o pel Consell Nacional Confederal.

Secció 4a. De les Secretaries Confederal

Article 17. Secretaries Confederal

Primer. Per tal d'abordar amb eficàcia tots els aspectes de l'acció sindical i organitzativa de la Confederació, aquesta s'estructura en les següents Secretaries Confederals:

1. Acció Sindical
2. Organització
3. Relacions
4. Dona
5. Moviments Socials
6. Premsa i Comunicació
7. Formació i Estudis
8. Salut Laboral

Segon. El Consell Nacional, a proposta de la Coordinadora Nacional Confederal és l'òrgan competent per decidir respecte de les funcions, competències, funcionament, persones responsables i assignació dels mitjans humans i materials necessaris per al seu bon funcionament.

Secció 5ª. De les Coordinadores Territorials Confederals

Article 18. De les Coordinadores Territorials Confederals

Primer. Les Coordinadores Territorials Confederals són quatre, una per cada circumscripció intercomarcal.

Segon. Es podran crear coordinadores d'àmbit comarcal o regional quan la realitat de la implantació i de la dinàmica de l'acció sindical ho aconselli. Aquestes coordinadores participaran en l'estructura confederal a través de la respectiva Coordinadora Territorial Confederal.

Tercer. Formen part de cada Coordinadora Territorial Confederal els delegats i les delegades representants de les diferents federacions o sindicats confederats en l'àmbit del territori i les persones que, sent del territori, formin part del Consell Nacional o de la Coordinadora Nacional Confederal, o d'algun òrgan representatiu de les diferents federacions o sindicats confederats del territori.

Quart. Es reuneixen com a mínim un cop al mes i tenen autonomia de funcionament sense cap més limitació que l'acompliment dels acords adoptats pels òrgans nacionals de la Confederació.

Cinquè. Previ consens de les organitzacions que formin part de la Coordinadora Territorial Confederal, els i les integrants elegeixen entre ells la persona que els representarà a la Coordinadora Nacional Confederal. La

Coordinadora Territorial Confederal té la competència de proposar a la Coordinadora Nacional Confederal la revocació de la persona que la representi.

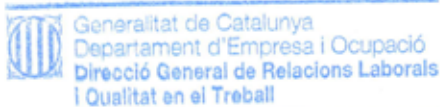
Sisè. Poden convocar assemblees de persones afiliades quan ho considerin oportú per desenvolupar i adaptar l'acció sindical conjunta.

Setè. Sense perjudici de l'anterior i de la resta de normes estatutàries, les Coordinadores Confederales Territorials són competents per:

1. Decidir respecte d'aquelles qüestions que afectin en exclusiva el seu àmbit territorial.
2. Elaborar i aprovar el seu propi reglament de funcionament, el qual serà presentat a la Coordinadora Nacional Confederal.

Vuitè. Les organitzacions que formin part de cadascuna de les Coordinadores Territorials Confederales han de fomentar la participació i el treball dels seus delegats i delegades en totes les qüestions confederales que siguin generades per les decisions preses.

Títol IV. Del règim econòmic



Article 19. Dels recursos econòmics

Els recursos econòmics de la Intersindical Alternativa de Catalunya estan integrats per:

1. Les aportacions dels sindicats i federacions confederats. En cada exercici pressupostari cadascuna de les organitzacions confederales aporta la quantitat que anualment decideix la Coordinadora Nacional Confederal tenint en compte els resultats de la gestió econòmica anual aprovada i el nombre variable de consellers i conselleres que té cadascuna de les federacions i dels sindicats que formen part de la Intersindical. Així mateix, a l'hora de determinar-ne la quantia es té en compte la realitat en la qual es troben les diferents organitzacions.
2. Les donacions i llegats que li siguin concedits.
3. El patrimoni acumulat al llarg de la seva existència.
4. Les subvencions que li siguin atorgades.
5. Els préstecs que li siguin concedits.
6. Les rendes dels béns dels quals tingui la propietat.
7. Tots aquells altres recursos que es puguin obtenir d'acord amb la normativa vigent.

Article 20. De la gestió econòmica

Primer. La gestió econòmica de la IAC correspon a la Coordinadora Nacional Confederal, la qual pot delegar aquesta funció a la Comissió de Finances que, a més a més de formar part i de dependre funcionalment de la Secretaria

d'Organització, està integrada per la persona responsable de la Coordinació de l'esmentada Secretaria i, almenys, per una persona de cadascuna de les federacions i dels sindicats que formen part de la **IAC**.

La persona responsable de la Secretaria d'Organització és l'encarregada de:

1. Coordinar la mateixa Comissió i la seva relació amb la resta de secretaries.
2. Elaborar i presentar les peticions de subvencions.
3. La custòdia de tota la documentació (en paper o en suport informàtic) que es generi en la Comissió.
4. La presentació davant la Coordinadora Nacional Confederal i, en el seu cas, davant el Consell Nacional Confederal, dels resultats i de les propostes que, per iniciativa pròpia o en compliment del mandat del Congrés Confederal, el Consell Nacional i/o la Coordinadora Nacional Confederal, siguin elaborades per la Comissió de Finances.

Segon. La Coordinadora Nacional Confederal, a partir de la proposta elaborada per la Comissió de Finances, presenta al Consell Nacional Confederal la gestió econòmica anual, integrada pel balanç de l'exercici tancat (incloent-hi les partides extraordinàries que s'hagin pogut produir), el possible dèficit o superàvit i la proposta de pressupost per a l'exercici següent. A més, la gestió econòmica anual ha d'incloure una memòria explicativa que avaluï i justifiqui totes les propostes.

La proposta de pressupost per a cada exercici s'elabora segons les necessitats de les diferents secretaries i de l'estructura organitzativa i de funcionament de la Intersindical tot tenint en compte el superàvit o el dèficit de l'exercici anterior.

Amb caràcter extraordinari, la Coordinadora Nacional Confederal pot aprovar la gestió econòmica anual i les seves possibles modificacions tot i que posteriorment hauran de ser presentades al Consell Nacional per al seu debat i, en el seu cas, la seva ratificació o rectificació.

El Consell Nacional Confederal és l'òrgan encarregat de l'aprovació i modificació de les partides que hagin de formar part del pressupost i de l'organigrama de funcionament i de gestió econòmica de la Confederació.

Tercer. Sota el control i sense perjudici de les competències del Consell Nacional Confederal, la Coordinadora Nacional Confederal té capacitat per decidir respecte de l'obertura i, en el seu cas, sobre el tancament dels comptes bancaris de la Intersindical que consideri oportú. En qualsevol cas, els comptes bancaris de la Intersindical tindran com a titulars, almenys, una persona de les diferents federacions i sindicats que integren la Confederació, una de les quals

ha de ser la persona responsable de la Coordinació de la Secretaria d'Organització.

Les persones titulars del compte o comptes corrents de la Intersindical són les que, conjuntament, podran obrir, seguir i cancel·lar els esmentats comptes corrents, d'estalvi o a termini fix, que en un futur es puguin obrir. Així mateix, són les encarregades de signar i cancel·lar operacions de crèdit, signar talons i reintegraments i acceptar, lliurar, endossar i negociar lletres i altres documents de lliurament, autoritzant càrrecs en compte.

Quart. Les subvencions legals que es rebin es distribueixen segons la representativitat obtinguda en les eleccions sindicals per cadascuna de les federacions i sindicats que formen part de la Confederació d'acord amb les certificacions emeses pel registre corresponent.

Cinquè. La Coordinadora Nacional Confederal de la **IAC** revisa i determina les quantitats econòmiques que han d'aportar anualment els diferents sindicats i federacions de la Confederació d'acord amb els resultats de la gestió econòmica anual aprovada i al nombre de delegats i delegades variables que té cada organització confederal en el Consell Nacional. Així mateix, a l'hora de determinar-ne la quantia es té en compte la realitat en què es troben les diferents organitzacions.

Sisè. De forma extraordinària la Coordinadora Nacional Confederal pot determinar d'altres aportacions econòmiques al llarg de l'any per tal de fer front a situacions i modificacions del pressupost que hauran d'estar degudament justificades i ser ratificades pel Consell Nacional.

Setè. Les quotes anuals que corresponen a cadascun dels sindicats i federacions que formen part de la Intersindical s'han de fer efectives de forma anual o semestral segons decideixi cadascuna de les organitzacions. En qualsevol cas i, per garantir la liquiditat de l'organització, el pagament s'ha de fer efectiu durant els dos primers mesos de la modalitat de pagament escollida.

Vuitè. En el cas que algun sindicat o federació no pugui fer front o hagi d'endarrerir el pagament de la quota anual a la Intersindical, ho comunicarà amb prou antelació a la Coordinadora Nacional Confederal, la qual consensuarà la temporalització i les formes de resoldre la situació.

Article 21. Del coneixement de la situació econòmica

La Coordinadora Nacional Confederal passa comptes de la gestió econòmica al Consell Nacional Confederal i arbitra i garanteix els mitjans necessaris per tal

que la resta d'òrgans confederals i l'afiliació puguin conèixer en tot moment la situació econòmica de la Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya.

Títol V. De la modificació dels Estatuts. De la fusió, de la integració i de la dissolució de la Intersindical

Article 22. De la modificació dels Estatuts

La modificació dels presents Estatuts ha de ser aprovada pel Congrés Confederal. Excepcionalment, entre congressos, el Consell Nacional Confederal, en sessió extraordinària, pot modificar els Estatuts amb la finalitat d'adequar-los a les necessitats legals que puguin produir-se durant l'esmentat període. El projecte de modificació estatutària ha de ser notificat de forma motivada a tota l'afiliació de la Intersindical.

Article 23. De la fusió i la integració de la Intersindical

La fusió i/o la integració de la Intersindical Alternativa de Catalunya amb/en alguna altra organització sindical s'ha de decidir en un Congrés Extraordinari convocat amb aquesta finalitat.

Article 24. De la dissolució de la Intersindical

La Intersindical Alternativa de Catalunya es dissol quan així ho decideixi un Congrés Extraordinari convocat amb aquesta finalitat.

En qualsevol cas és necessari que en la referida decisió es contempli la destinació que tindran el béns, drets, instal·lacions i serveis que puguin quedar després d'atendre les obligacions pendents. Si no s'acorda cap altra cosa, els integrants de la Coordinadora Nacional Confederal actuen com a Comissió Liquidadora de la Intersindical.

Amb la finalitat de no perjudicar els sindicats i federacions confederals que integren la Confederació Intersindical Alternativa de Catalunya, l'acord de dissolució no causa efectes jurídics fins que, amb caràcter general, no es convoquin noves eleccions sindicals en els àmbits en els quals intervé la Intersindical.

Platja d'Aro (Girona), 22 de novembre de 2008.

