

GUIA PRÀCTICA
TERRA
I TREBALL



**SINDICALISME PER UNA
TRANSICIÓ ECOSOCIAL JUSTA**

TÍTOL:

Guia pràctica: Terra i treball.
Sindicalisme per una transició ecosocial justa

AUTORIA:

Miquel Corbera i Pano

SUPORT EN LA REDACCIÓ:

Júlia Martí Comas

REVISIONS DE CONTINGUT:

Alfons Pérez i Marta Pérez

REVISIÓ LINGÜÍSTICA:

L'Apòstrof, SCCL

DISSENY I MAQUETACIÓ:

Lucía Armiño

IMPRESSIÓ:

Cooperativa Cevagraf

EDICIÓ:

Observatori del Deute en la Globalització
observatori@odg.cat
Carrer Junta de Comerç 20, principal
Barcelona, Espanya

DATA DE PUBLICACIÓ:

abril de 2026

AMB EL SUPORT DE:

Barcelona 

ÍNDEX

PRÒLEG	4
PRESENTACIÓ	10
1. CAPITALISME VERD	12
2. CADENES GLOBALES I PRECARIETAT	24
3. CRISI DE REPRODUCCIÓ SOCIAL	44
4. RACISME, REARMAMENT I NEOCOLONIALITAT	63
5. DEMOCRÀCIA I PLANIFICACIÓ	78
AGRAÏMENTS	98



PRÒLEG

Miquel Corbera i Pano,
gener de 2026

Fa uns mesos debatia amb un professor d'ètica que estava força preocupat pel futur climàtic, l'escalada militarista i perquè observava una davallada de la força dels moviments socials. Es trobava en un moment pessimista i debatíem sobre la responsabilitat que tenim les persones que dediquem temps i energia a fer pedagogia sobre els límits ecosocials del capitalisme, de nodrir aquestes pedagogies amb esperança i imaginaris de futurs on la vida va més enllà del treball assalariat, el sedentarisme, el consum i la fatiga.

Crec que aquesta publicació és un exercici de complicitat i diàleg amb l'esperança, partint de l'esforç per aterrar les grans dinàmiques del comerç mundial i les cadenes globals de producció i treball a les formes que aquestes prenen en la nostra quotidianitat. Explicant amb sinceritat què està passant al món, i les grans decisions que ens han portat a l'actual escenari de crisis múltiples: crisi climàtica irreparable, desigualtats socials gegants i irreconciliables, la tornada a l'escalada bèl·lica i el pols reaccionari que amenaça les formes de vida alternatives i comunitàries. Però comproment-nos també a donar veu a les múltiples formes de lluita que es donen contra aquest ordre global, a compartir i fer arribar les estratègies que són capaces de confrontar i avançar cap a nous horitzons, donant veu a comunitats d'arreu del món que es neguen a la impotència i la frustració i ens reconcilien amb l'esperança.

L'actual transició verda imposada per governs i multinacionals no és altra cosa que el capitalisme que ja coneixem amb una màscara verda i digital que ens amenaça amb deixar territoris inhabitables, atur massiu i vides encara més precàries i insatisfactòries per a la classe treballadora mundial. Un model que busca convèncer a través de falses solucions i promeses i es ven com l'única sortida possible. Ara, a més a més, amb l'amenaça de la guerra i la pèrdua de competitivitat com a excusa perfecta per justificar la carrera pels recursos i les inversions públiques en macroprojectes energètics, digitals i militars. Però en aquest escenari fosc veiem també un punt de llum a on dirigir-nos, una finestra d'oportunitat per reinventar-nos, replantejar-nos les nostres estratègies i desitjos i tornar a agafar aire, perquè algun dia aquest deixi d'estar contaminat.

El concepte de transició s'utilitza de formes tan diferents que primer podríem començar aclarint què vol dir, i així ajudar a situar-nos on ens trobem actualment. Fa ja unes quantes dècades, a la segona meitat dels anys setanta, va néixer el terme *transició energètica*, que es pensava com el simple relleu dels combustibles fòssils per fonts d'energia renovables. Amb el temps, i gràcies a la pressió dels grups ecologistes, l'horitzó es va eixamplar: a aquest procés de transició, hi van entrar altres dimensions com la biodiversitat, els residus o els ecosistemes sencers, i així va prendre forma el concepte de *transició ecològica*. El moviment obrer, preveient que li tocava tornar a pagar el pes dels grans canvis, va reivindicar una *transició justa*: un camí cap a la sostenibilitat que no deixés enrere ni salaris ni drets. Amb els anys, l'hegemonia pactista i de la pau social-laboral va fer que aquella consigna de *transició justa* s'anés diluint fins a confondre's amb la retòrica de la *transició verda i digital*, el capitalisme pintat de verd i els somnis de Green New Deal.

Totes aquestes propostes eviten mirar de cara el límit més evident: la ficció del creixement infinit, que és, precisament, un dels motors que ens ha dut fins a l'actual crisi climàtica. Per això, en els darrers anys, els sectors anticapitalistes hem fet nostre el concepte de *transició ecosocial*: perquè cap model productiu pot ser realment sostenible si no replanteja a fons les lògiques del mercat, el model de propietat dels actius necessaris per fer la transició, el repartiment del treball i les jerarquies globals entre Nord i Sud.

La recerca prèvia¹ que ens ha portat a elaborar aquesta guia ens fa creure que no som conscients del que s'està negociant a la nostra esquena. L'ofegament diari que patim entre precarietat, estrès i lluita constant no ens està deixant veure la magnitud d'aquesta nova jugada. Els fons destinats a la transició estan quedant en mans privades, cosa que genera nous negocis i beneficis enormes per a les persones més riques, però genera uns deutes que haurem de pagar nosaltres en una jugada semblant a la de la crisi del 2008. Estan negociant el nostre futur climàtic i econòmic a porta tancada en un escenari on tenim assumit que no som capaços d'incidir-hi.

La superació del setè límit planetari¹ només ens deixa l'opció de radicalitzar-nos i reconèixer que no hi ha futur possible amb el neoliberalisme: les dècades de l'hegemonia del sindicalisme pactista no ens han portat ni a una millora de les condicions de vida ni a una millora de la situació climàtica. Cal que deixem de veure'ns com a observadors i jutges del desastre i intentem agafar la responsabilitat del procés. Tornem a la combativitat, apel·lem a tota la classe treballadora en la seva diversitat, abandonem la pau social i laboral. L'objectiu no hauria de ser menor que aconseguir produir, consumir i viure amb la tranquil·litat de saber que no posem en risc cap persona ni cap ecosistema, en un model que garantís vides dignes sense deixar a ningú enrere.

1 Existeixen 9 límits planetaris que identifiquen els processos que mantenen l'estabilitat del planeta. Al setembre del 2025 vam superar el setè, l'acidificació dels oceans.

**ELLS TENEN ELS
DINERS I EL PODER
I CREUEN QUE
PODEN NEGOCIAR,**

8



**NOSALTRES
TENIM LA RAÓ I
LA CERTESA QUE
LA NATURA NO
NEGOCIA.**

9

PRESENTACIÓ

PER QUÈ AQUESTA GUIA?

- Perquè l'experiència històrica ens diu que l'organització sindical és capaç de transformar el model productiu i plantejar nous models de desenvolupament sostenible i equitatiu.
- Perquè el sindicalisme s'està transformant, adaptant-se i innovant en sectors nous i emergents.
- Perquè en l'escenari d'una crisi ecosocial en expansió, l'ecologisme i la transició actuen com un element decisiu per orientar la renovació i acció sindical.
- Perquè el compromís del sindicalisme amb la lluita ecologista és més necessari que mai i representa una oportunitat per a la construcció d'un futur alternatiu més just i sostenible.
- Perquè cada cop més, les organitzacions de treballadores hem de ser capaces de vincular la defensa dels drets laborals amb propostes de transformació dels nostres sectors per a una transició ecosocial justa i sostenible.¹¹

A QUI VA DIRIGIDA?

Aquesta guia va dirigida a totes aquelles persones militants de sindicats i moviments socials interessades a aplicar la mirada ecosocialista, ecofeminista i decreixentista a les seves

lluites col·lectives. Una guia per a aquells col·lectius combatius que vulguin fer del sindicalisme una eina per a una transició ecosocial alternativa, transformadora, sostenible, de i per a la classe treballadora i que repensi què i com produir.

COM UTILITZAR LA GUIA?

Aquesta guia s'ha pensat perquè es faci servir en col·lectiu: ja sigui una secció sindical, una comissió específica d'un col·lectiu o un grup d'afinitat. Busquem formar la militància i empoderar-la davant dels reptes que venen derivats de la transició ecosocial, així com donar eines per entendre el nou context i estratègies organitzatives per fer-hi front.

Cada un dels capítols estan organitzats en 4 blocs:

1. QUÈ ESTÀ PASSANT? Per comprendre com actuar i afrontar reptes, primer ens cal entendre, a grans trets, que està succeint arreu del món en cada aspecte relacionat amb la transició ecosocial i el món laboral. **2. QUÈ PODEM FER?** Ens plantejem què podem fer per pressionar cap a una transició que assegori condicions dignes de vida i treball i per frenar els efectes negatius d'una transició imposada, partint de la base de l'organització sindical. **3. EXEMPLES.** Ens fixarem en casos d'arreu del món on l'organització sindical ha sigut capaç d'aportar aprenentatges i avenços en relació amb cada una d'aquestes dimensions. I **4. ACTIVITATS.** En aquest últim bloc proposem activitats, tallers i accions per treballar tots aquests eixos de forma pràctica i així desenvolupar mètodes i coneixements útils davant dels reptes presents i futurs.

CAPITALISME VERD



QUÈ ESTÀ PASSANT

Com s'explica que, tot i trobar-nos en plena emergència climàtica, continuem funcionant com si el planeta fos inesgotable i sense reduir l'ús de recursos naturals? Per què les empreses insisteixen a fer polítiques "verdes" de màrqueting mentre mantenen formes de produir que destrueixen ecosistemes? I com pot ser que, davant una transformació ecològica inevitable, siguem precisament les persones treballadores les qui assumim els riscos, les incerteses i els costos del canvi?

Aquestes preguntes ens interpel·len a replantejar què produïm, com ho produïm i qui decideix sobre aquesta transformació. Només així podem convertir la crisi ecològica en una oportunitat per construir un nou model econòmic més just, democràtic i sostenible.

CRISI CLIMÀTICA I ECOLÒGICA. Les conseqüències de seguir amb el model actual de producció industrial intensiva i extractivista seran catastròfiques per a la vida humana i els ecosistemes.

QUÈ I COM PRODUÏM. La producció s'ha d'enfocar a resoldre necessitats humanes, a ser sostenible en l'ús de recursos i a ser molt menys contaminant per evitar un col·lapse ecològic. Una veritable transició cap a un model sostenible requereix repensar què produïm (béns realment essencials, sostenibles i de llarga durada) i com ho produïm (condicions laborals dignes, menys petjada ecològica i relocalització).

LA MIRADA DE CLASSE. Davant dels canvis que s'estan donant i que venen, les persones treballadores ens trobem a la primera línia d'aquesta transformació. D'una banda, patim les conseqüències de l'emergència ecològica (pèrdua de qualitat ambiental, problemes de salut, desplaçaments, destrucció d'infraestructures, etc.); de l'altra, patim la inseguretat econòmica d'un model productiu que es transforma per ser sostenible sota criteris de benefici privat. Alguns sectors necessitaran més mà d'obra, mentre que d'altres, com la mineria, l'automoció o la indústria pesant, decreixeran o tancaran. Això implica que milers de llocs de treball desapareixeran si no planifiquem una alternativa. Som els escuts humans per seguir apuntant els cicles d'acumulació de capital en la transició; per tant, sense una estratègia pròpia, la transició ecològica la faran a costa de la classe treballadora, amb acomiadaments massius i territoris abandonats.

OPORTUNITAT PER A UN NOU MODEL ECONÒMIC. Aquesta transició ens dona una oportunitat històrica en la lluita per a un canvi de model productiu cap a un de més just. I no és una més, és probablement el moment històric on aquest canvi és més necessari que mai, ja que el context de crisi ecològica va tancant la finestra de possibilitat per la transformació social. No es tracta solament d'evitar el pitjor de la crisi, sinó de caminar des de la resistència fins a la construcció d'un nou model.

CONDICIONS PER A UNA TRANSICIÓ JUSTA. Les experiències reals ens ensenyen que per aconseguir una transició amb justícia social necessitem quatre elements clau: centres de treball ben organitzats, suport social comunitari, alternatives clares de producció i una font de finançament que sustenti aquests canvis.^{III}

QUÈ PODEM FER?

ANÀLISI I ANTICIPACIÓ. Hem de ser capaços d'avançar-nos als canvis i plantejar escenaris alternatius sense esperar que les empreses prenguin decisions unilaterals. Començar a negociar plans de transició en cada sector o empresa susceptible de canvi; no volem cap projecte de reconversió sense la participació de les plantilles. Hem d'incloure en les negociacions col·lectives clàusules ambientals per tenir veu en com es transformen els processos productius.



CGT Catalunya va fer un informe tècnic de transició ecosocial amb propostes reals de transformació del sector productiu per fer sostenible la producció a Catalunya.^{IV}

FORMACIÓ. La capacitat per a les futures ocupacions és fonamental. Des dels sindicats podem impulsar i exigir programes de formació i reciclatge professional perquè treballadores i treballadors adquireixin habilitats en les noves ocupacions verdes. Col·laborar amb centres de formació professional, universitats o programes públics per garantir que la classe treballadora estigui preparada per ocupar les feines o càrregues de treball del futur ecosocial i no quedi desplaçada. En la mateixa línia, per guanyar autonomia i capacitat obrera, és essencial formar-se també en gestió cooperativa i govern empresarial per poder implantar les alternatives de producció que es proposin davant de transformacions al sector i/o empresa.



L'any 2018 els sindicats que representaven als miners del carbó de l'Estat espanyol van aconseguir un acord històric per al tancament de mines. Aquest acord incloïa protecció per als miners: jubilacions anticipades, formació i reubicació en ocupacions ambientals, així com inversions en projectes alternatius per a la transició ecològica a les comarques mineres, generalment en forma d'actuacions relacionades amb energies renovables i eficiència energètica.^v

PRESSIÓ INSTITUCIONAL. El sector privat no acceptarà moltes d'aquestes condicions de reconversió, per això, els sindicats hem de pressionar per aconseguir inversió estatal en indústries estratègiques sostenibles, nacionalització o creació d'empreses públiques en sectors clau (energia, transport, aigua), i planificació econòmica participativa. Una solució da-

vant dels riscos de tancament de plantes industrials és que aquestes siguin adquirides per l'Estat o per cooperatives amb l'objectiu de produir béns necessaris per a la transició. També és clau que el finançament públic a empreses privades estigui condicionat a una participació de la propietat de l'empresa. La propietat i el finançament públics faciliten que l'objectiu sigui el bé comú i no la maximització de beneficis.



La campanya *One Million Climate Jobs* d'organitzacions sindicals i ecologistes britàniques proposa un pla detallat per a la creació d'un milió de llocs de treball mitjançant inversions públiques en transport públic, energia renovable, eficiència energètica i cura del medi ambient. A Portugal, el col·lectiu Climáximo va presentar un informe tècnic proposant 200.000 ocupacions climàtiques que podrien reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle en un 85% en deu anys. (*Empregos para o clima*).

MODELS ALTERNATIUS. A més de batallar en les empreses existents, els moviments socials i sindicats podem impulsar la creació de nous models productius. Podem ajudar a crear noves cooperatives en sectors estratègics, o promocionar les fàbriques recuperades gestionades col·lectivament. A més de participar en projectes com comunitats energètiques locals, cooperatives de consum, horts urbans comunitaris, tallers de reparació i reutilització, etc. que articulen producció ecològica, distribució i consum responsable. Hem de poder veure aquestes iniciatives no com a marginals, sinó com a llavors del nou model que volem connectar amb la lluita laboral.



A l'Argentina, el moviment de fàbriques recuperades va demostrar que les treballadores i treballadors poden gestionar empreses en fallida, fent productes útils i sostenibles i mantenint els llocs de feina sense caps ni accionistes. El 2025, aquest moviment comptava amb 398 fàbriques col·lectivitzades i 13.812 persones treballant-hi, majoritàriament als sectors metal·lúrgic, alimentari, tèxtil i gràfic.



Cartell moviment de fàbriques recuperades a Argentina

INTEGRACIÓ DE DEMANDES ECOSOCIALS A LES LLUITES LABORALS. Ens cal que en cada conflicte o negociació laboral considerem també les dimensions ecològiques. Si lluitem per mantenir oberta una planta industrial, cal plantejar-nos alhora què produeix aquesta planta i si podria produir alguna cosa sostenible en el futur. De la mateixa manera, en convenis col·lectius podem introduir demandes com la reducció de la jornada laboral i millores en transport públic o col·lectiu per a la plantilla. Són mesures que vinculen directament condicions laborals amb sostenibilitat ambiental.



El 2019 es va fer la tercera vaga mundial pel clima amb convocatòries a més de 160 ciutats d'arreu del món.

ACTIVITATS

1.1. TALLER DE FUTUR SOSTENIBLE

Com seria el nostre centre de treball, barri o sector en una dècada sota una lògica ecosocial? Què es produiria, quins serveis hi hauria, quanta energia i de quin tipus es necessitaria, quins rols laborals hi hauria i com es distribuïrien les feines de reproducció de la vida? Imaginem col·lectivament alternatives productives i definim els passos necessaris per fer-les reals.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Fomentar la imaginació col·lectiva d'un futur laboral i comunitari sostenible. Per repensar què i com produïm, per creure en la importància i la capacitat d'influir en aquest procés i generar compromís amb alternatives productives sostenibles.



METODOLOGIA. Dividir les persones assistents en grups petits. Cada grup dibuixa un "mapa de futur" on descriu els serveis i les infraestructures necessaris, les fonts d'energia, els rols laborals nous i com es gestionen les cures en l'escenari proposat. En una sessió plenària posterior, cada grup exposa la seva visió. Es facilita el debat aportant preguntes: quin nou tipus de treball hauria de sorgir?, quines necessitats socials estem cobrint? Finalment, es recullen idees concretes de passos a curt termini (formació, aliances, canvis d'organització) per acostar-se a aquest futur.



DURADA ESTIMADA. 2-3 hores, incloent-hi la preparació dels grups, la discussió i la sistematització.



MATERIALS. Papers grans o cartolines (per dibuixar el mapa), retoladors de colors, adhesius, notes adhesives (Post-it). Pissarra o projector per recollir la visió global.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Recollir al final del taller un resum escrit de les visions i les propostes. Demanar a les persones participants que indiquin breument en quins punts han après més o es comprometen a actuar. Un temps determinat després es pot fer una breu sessió per revisar si algunes idees s'han anat implementant (per exemple, iniciatives de formació o canvis petits ja executats).



ADAPTACIONS. Per a seccions sindicals o grups d'afinitat petits, el taller es pot fer en una sola reunió més llarga, o fins i tot de manera virtual amb eines col·laboratives. En territoris rurals, caldria incloure representació de veïnes per enriquir la visió. Per a col·lectius amb temps molt limitat, es pot simplificar fent només dos grups i prioritzar la producció de propostes més concretes. També és interessant promoure que la configuració dels grups sigui heterogènia tant en identitat de gènere com en col·lectius oprimits.

1.2. MANUAL DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ECOSOCIAL

Com introduir demandes ecosocials en les negociacions col·lectives? Elaborem col·lectivament un manual per visibilitzar propostes i sistematitzar estratègies.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. L'objectiu és que el sindicat desenvolupi la seva pròpia "agenda verda", incorporant clàusules mediambientals als convenis laborals, així com propostes de reorganització laboral que vagin en la línia de les propostes decreixentistes (reducció de la jornada laboral, adaptació d'horaris, etc.). Això contribueix a situar la transició ecològica com a part inseparable del debat laboral.



METODOLOGIA. S'organitza un grup de treball intern obert a l'afiliació que desenvolupa la guia. En sessions preparatòries, cal recopilar idees de clàusules i casos d'èxit (per exemple, els convenis verds a Alemanya). Després es poden preparar dinàmiques de joc de rols simulant una taula de negociació: un grup fa de direcció d'empresa i un altre de delegades i delegats sindicals, i es negocia la inclusió de mesures ecosocials (per exemple, dret a la informació ambiental, plans de reducció d'emissions, foment del transport sostenible, prevenció de riscos químics, formació en energies renovables, reducció de jornada laboral, mesures de conciliació, etc.). S'han d'elaborar arguments sòlids (economia, salut, bon ambient de treball) i anticipar objeccions empresarials ("encara no hi ha demanda", "volatilitat del mercat", etc.). Una persona recull les claus defensades i, en finalitzar, s'ordenen per temes en una "guia pràctica de negociació".



DURADA ESTIMADA. 2-4 sessions (2-3 hores cadascuna). Es pot fer com un curs intern per a delegats/ades amb materials de suport.



MATERIALS. Presentació amb referències legals i exemples, dossier amb propostes de clàusules (impresos o digitals), fitxes de rol per al joc de simulació, pissarra o paper continu per anotar idees.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. S'elabora un breu "manual" intern que recopila totes les clàusules suggerides, explicant la utilitat de cada una. Tot això es pot passar al servei jurídic del sindicat per a la seva possible inclusió en negociacions reals. Com a criteri d'èxit, es podria mesurar si en la següent ronda de negociació s'incorporen almenys algunes d'aquestes clàusules. També se'n pot fer seguiment intern preguntant a delegats i delegades si han fet servir els materials del curs.



ADAPTACIONS. Si el col·lectiu és petit, es pot fer un *kit* senzill amb 5-10 models de clàusules per a diferents sectors. Els convenis es poden adaptar per vigilar aspectes locals (medi ambient local, salut pública). Per sectors industrials contaminants, s'han d'incloure clàusules de reconversió laboral. Cal assegurar-se que s'inclouen mesures de conciliació relacionades amb el medi ambient (per exemple, flexibilitat horària per facilitar l'ús del transport públic, teletreball o temps per a cures a persones grans vinculades a impactes ecològics). En el cas de col·lectius amb poc suport jurídic, es pot col·laborar amb entitats ambientals que ajudin a redactar les propostes.

ALTRES ACTIVITATS INTERESSANTS:

1.3. VISITA A PROJECTES PIONERS que mostrin victòries o estratègies interessants davant de conflictes laborals derivats de la transició ecosocial. Veure en persona aquests projectes i conversar amb les persones que els impulsen pot ser una bona font d'inspiració.

1.4. JORNADA "TRANSICIÓ JUSTA" A LA COMUNITAT, organitzada en col·laboració amb altres organitzacions. Es tractaria d'una jornada informativa i participativa oberta al públic per parlar de com seria la transició ecosocial en el territori local. El resultat de la jornada es pot plasmar en una publicació conjunta amb propostes ciutadanes i sindicals per a la transició, que després es presenti a les institucions locals. La plataforma Guggenheim Urdaibai Stop² pot servir-nos d'exemple.

1.5. TAULA RODONA AMB PERSONES DE L'ACADÈMIA, ECOLOGISTES I SINDICALISTES per compartir informació sobre els canvis que venen en cada sector i com afrontar-los garantint drets laborals i establir llaços entre diferents àmbits.

2 Saber-ne més: <https://guggenheimurdaibaistop.info/>

CADENES GLOBALS I PRECARIETAT

"Una nova classe social global en gestació, la de la gent que té múltiples treballs i, així i tot, no arriba a final de mes: des de les persones becàries fins a les migrades en situació irregular, el precariat s'estén a conseqüència de la creixent globalització econòmica que ha tingut lloc arreu del món des de mitjans dels anys setanta."

Standing, 2015^{VI}



QUÈ ESTÀ PASSANT

Com pot ser que, en plena emergència climàtica, l'economia continuï depenent de cadenes globals d'extractivisme, explotació i treball precari? Per què cada vegada hi ha més serveis públics subcontractats i més pressió sobre les cures? Hem arribat a un punt en què l'economia creix, però cada vegada vivim amb més inestabilitat, salaris insuficients i la sensació que és impossible planificar un futur digne.

Aquest capítol analitza com el poder creixent de les empreses transnacionals afecta la sobirania democràtica, desplaça la degradació ambiental cap a territoris empobrits, precaritza el treball, fragmenta les cadenes productives, aprofundeix la feminització de les cures i debilita la protecció social i sindical. I, sobretot, planteja per què és urgent un canvi de model que recuperi el control sobre la producció i l'economia.

DESLOCALITZACIÓ I SUBCONTRACTACIÓ. Són dues estratègies corporatives que s'han convertit durant les últimes dècades en l'eix central del model empresarial, fet que ha comportat que les grans empreses es desresponsabilitzin dels costos laborals, socials i ecològics. A més, aquests processos de deslocalització han portat a una desindustrialització al nostre país, les fàbriques s'han reemplaçat per cadenes de subcontractes amb pitjors condicions o ocupacions temporals en logística, serveis o turisme, la qual cosa ha afeblit molt la posició de la classe treballadora en el seu conjunt i la seva capacitat d'unir-se. Alhora, també ha normalitzat la precarització^{vii} amb incidència diferenciada en relació amb el gènere i l'origen de les treballadores i segons zones urbanes i rurals,

augmentant les desigualtats territorials i deixant unes regions buides i d'altres sobrepoblades.

IMPACTE AMBIENTAL. Quan les transnacionals deslocalitzen les seves operacions a països amb normatives laborals i ambientals més laxes, la contaminació i degradació ecològica també es "deslocalitzen", la qual cosa genera injustícies i desigualtats ambientals. La classe treballadora d'aquestes zones pateix doblement: més contaminació i més explotació laboral. A més, la globalització productiva fa que la producció sigui més barata, però també més intensiva en materials, en transport i en energia.^{viii}

DESREGULACIÓ I FLEXIBILITZACIÓ DEL TREBALL. Durant les últimes dècades, hem assistit a una eliminació progressiva de drets laborals.³ A l'Estat espanyol, el 17,2% dels treballs assalariats eren temporals el 2023 i al 2024 el nombre d'autònoms ha arribat gairebé al màxim històric de 2008, amb especial incidència en territoris turístics segons dades de l'INE. A més, també han aflorat noves pràctiques de precarització del treball com l'anomenada contractació en origen, un model de contractació temporal a persones extracomunitàries a canvi de la prohibició de poder regularitzar-se, que ha generat un treball en condicions molt precàries i sense gairebé inspeccions laborals.⁴

3 Un exemple és la reforma laboral del Govern Espanyol del 2012, que abaratia els acomiadaments, augmentava la temporalitat legal i facilitava als empresaris canviar jornades, torns, funcions i rebaixar salaris.

4 A l'Estat espanyol moltes persones treballadores d'aquest circuit es troben, segons paraules del relator especial de l'ONU "en règims de semi-esclavitud". Per saber-ne més recomanem visionar el documental "*The Invisible*": *Modern Slavery in Europe*. Disponible a: <https://rosalux-geneva.org/the-invisible-modern-slavery-in-europe/>

PLATAFORMITZACIÓ DEL TREBALL. Els casos com Uber o Glovo són un exemple d'una nova fase de flexibilització i precarització del treball que intensifica el ritme laboral i deteriora la salut de les persones treballadores. L'auge del treball per compte propi i a través de plataformes digitals busca l'aïllament de les treballadores i ens limita així l'imaginari de sortides col·lectives.

AFEBLEIX L'ORGANITZACIÓ COL·LECTIVA. L'ocupació precària sosca els mecanismes democràtics al món del treball. Això dificulta la creació de contrapesos davant del poder empresarial i redueix la capacitat de la classe treballadora per unir-se i defensar-se. Una classe treballadora vulnerable i inestable difícilment tindrà la capacitat d'impulsar canvis cap a models justos de producció sostenibles. La falta de seguretat social i d'alternatives sostenibles ens obliga a aferrar-nos a ocupacions contaminants per por a un escenari pitjor. Això retarda la reconversió ecològica: sense garanties d'ocupació digna, qualsevol tancament d'activitat contaminant esdevé una amenaça.

NECESSITAT D'UN CANVI DE MODEL. Per a una transició ecosocial que sigui sostenible i garanteixi vides dignes, cal relocalitzar la producció, escurçar cadenes de subministrament i enfortir empreses estratègiques sota control social (públic o cooperatiu) en lloc de dependre de gegants corporatius.

QUÈ PODEM FER?

ORGANITZAR LES PERSONES PRECÀRIES. Impulsar campanyes de sindicalització específiques en sectors precaris. Crear seccions sindicals flexibles i adaptades a aquests col·lectius, si cal, adaptant la forma organitzativa.



Llei rider 2021: sindicats i col·lectius de repartidors aconseguiren visibilitzar l'explotació i pressionar perquè es legislés contra els falsos autònoms.⁵

NEGOCIAR MILLORS CONDICIONS I ESTABILITAT. Pressionar en la negociació col·lectiva per limitar la temporalitat i la subcontractació. Exigir clàusules que converteixin contractes temporals en indefinits després d'un cert període, o acords sectorials que fixin percentatges màxims de personal eventual. Promoure la contractació directa i estable en lloc de subcontractar o contractar a través de les ETT. Així mateix, prohibir acomiadaments col·lectius si l'empresa té beneficis, clàusules antideslocalització i/o participació sindical en consells d'administració per assabentar-se de possibles plans de trasllat amb antelació.

INCLOURE LA FI DE LA PRECARIETAT EN L'AGENDA ECOLÒGICA. Assegurar que les polítiques de transició ecològica tinguin en compte la creació de feina digna. Unir lluita climàtica i lluita contra la precarietat en una mateixa demanda de transició ecosocial.

5 Comunicat en relació del col·lectiu Riders x Derechos: <https://www.riders-xderechos.org/?p=3260>

cial justa. Que la descarbonització de l'economia ofereixi garanties de treball digne i impuls de treballs imprescindibles per a la transició: agroecologia, restauració ecològica, cures, energies renovables, rehabilitació d'habitatges, mobilitat sostenible, etc.



El repte de la descarbonització suposa una amenaça a molts llocs de treball del sector siderúrgic. La Confederació Europea de Sindicats emfatitza la necessitat de plantejar alternatives verdes que tinguin en compte el reciclatge professional, la reutilització d'infraestructures i la protecció front a deslocalitzacions.⁶

SINDICALISME INTERNACIONALISTA. Per lluitar contra el poder de les multinacionals és imprescindible enfortir les aliances entre sindicats de diferents països dins d'una mateixa corporació. Si una multinacional té plantes en cinc països, els sindicats d'aquestes hem de comunicar-nos, compartir informació sobre salaris i condicions i intentar coordinar reivindicacions. Crear xarxes sindicals globals i enfortir les existents per respondre units si l'empresa amenaça amb deslocalitzar.



Durant el Black Friday de 2020 es van sincronitzar aturades i protestes de les plantilles d'Amazon a Alemanya, Índia, EUA i Espanya. A Suècia, la vaga a la fàbrica de Tesla per aconseguir un conveni col·lectiu va comptar amb el suport dels sindicats de

6 Saber-ne més: <https://porexperiencia.com/medio-ambiente/la-siderurgia-espanola-ante-el-reto-de-la-descarbonizacion-y-una-transicion-justa/>

Noruega, Dinamarca i Finlàndia, on els treballadors dels ports es van negar a descarregar cotxes Tesla i els sindicats de correus a repartir entregues a aquesta empresa.



Al sector de la indústria, la federació sindical europea IndustriAll, amb més de set milions de persones afiliades, ha elaborat una proposta fent una crida a impulsar una transició liderada per les treballadores i treballadors mitjançant la construcció de xarxes sindicals internacionals.⁷

DEFENSA DELS LLOCS DE TREBALL. Quan una transnacional anunciï tancaments, llancem campanyes mediàtiques que denunciïn la irresponsabilitat social de l'empresa, especialment si ha rebut ajudes públiques i/o si està obtenint beneficis. Pressionem perquè es condicionin les ajudes públiques a la garantia de mantenir l'ocupació local. Si l'empresa se'n va, promovem la lluita per la reindustrialització: exigir intervenció de la planta (expropiació o compra pública) per mantenir l'activitat amb un altre inversor o mitjançant cooperatives de treball. Els sindicats hem de ser capaços de presentar propostes concretes sobre què fabricar tenint en compte les instal·lacions i els coneixements de les plantilles (preferiblement béns necessaris per a la transició ecosocial) i exigir finançament públic per a això.

7 <https://www.industrialall-union.org/es/4o-congreso-de-industrialall-organizacion-para-un-futuro-justo>



El Pla per a la Socialització de Nissan (2021) preveia l'expropiació de les fàbriques sense indemnització a causa de les ajudes públiques milionàries rebudes per l'empresa i plantejava un pla de producció alternatiu per contribuir a un futur de mobilitat sostenible. Finalment, van aconseguir la recol·locació en sectors verds i prejubilacions dignes per a les treballadores i treballadors afectats.

RECONDUIR EL FINANÇAMENT. Actualment, podem pensar transformacions del model productiu amb caràcter decreixentista, però el problema del finançament apareix com el hàndicap més gran. Cal incidir en com i on es destinen els diners públics. Els fons Next Generation, creats per finançar la 'transició verda i digital', han acabat majoritàriament en mans de grans empreses sense cap compromís social, grans propietaris d'habitatges o projectes temporals sense impacte a llarg termini.



El Plan de transición ecosocial de Mecaner (2023) plantejava, davant la fugida de l'empresa, l'adquisició pública de les instal·lacions i/o la recuperació per part de les treballadores. A més a més, el pla presentat, a través d'un estudi de la formació de la plantilla i les capacitats tècniques del centre de treball, plantejava alternatives productives viables cap a l'economia verda enfocades a l'electrificació industrial, i incloïa una anàlisi financera de viabilitat econòmica.

LLUITAR CONTRA LA IMPUNITAT CORPORATIVA. Cal que des dels sindicats ens unim a les campanyes per la justícia global. Per exemple, boicots o denúncies contra marques que exploten a treballadores en tallers tèxtils d'altres països, fer costat a sindicats perseguits en països on produeixen "els nostres" productes barats, etc. També promoure acords marc internacionals: convenis entre federacions sindicals mundials i grans empreses que estableixen estàndards laborals mínims en totes les seves operacions (salari digne, llibertat sindical, treball infantil...). I legislacions estatals i internacionals que facin a les empreses responsables de les vulneracions de drets humans, laborals i ambientals. En aquest sentit, des del sindicalisme es podria pressionar perquè propostes com el Tractat Vinculant de Nacions Unides⁸ o el Centre Català d'Empresa i Drets Humans⁹ incorporessin mesures per protegir la negociació col·lectiva i condicions laborals dignes.

Imatge: Treballadors en una cadena de producció de Bangladesh sota la campanya 'make Amazon Pay' secundada a més de 30 països.



8 <https://www.stopcorporateimpunity.org/tratado-vinculante-proceso-en-la-onu/>

9 <https://alertadh.org/>



Les campanyes Clean Clothes Campaign o Make Amazon Pay són exemples d'aliances globals entre sindicats i ONG que han aconseguit canvis en legislacions internacionals favorables als treballadors i treballadores de tots els països afectats.



Electronics Watch és un grup que es dedica a investigar tota la cadena de producció electrònica de compres públiques, assegurant-se que es respecten els drets laborals treballant colze a colze amb sindicats i entitats locals des de les zones mineres fins a les fàbriques de transformació.



XARXES DE SUPORT I CAIXES DE RESISTÈNCIA.

Cal que enfortim la solidaritat mitjançant caixes de resistència i xarxes de suport mutu.

L'economia social i solidària hi pot donar suport: cooperatives de finances ètiques han actuat de "caixa de resistència" per a vagues de subcontractats, proporcionant suport econòmic a conflictes laborals atípics.

Imatge:
desallotjament de la fàbrica de l'Editorial Bruguera després d'un mes ocupada pels treballadors i les seves famílies.



El 2015, tècnics subcontractats de Movistar van fer una vaga històrica amb el suport de la caixa de resistència de Coop57. De fet, aquesta cooperativa de serveis financers neix arran d'una lluita obrera a Catalunya contra el tancament d'una empresa en ple procés de reconversió industrial: un grup de treballadors i treballadores es van oposar al pacte de tancament signat pels sindicats tradicionals, van guanyar la lluita i amb les indemnitzacions van començar aquest projecte dedicat a la solidaritat obrera i el foment de projectes cooperatius. El 2025 van fer trenta anys.¹⁰

ALTERNATIVES COOPERATIVES. Els sindicats poden assessorar i plantejar la formació de cooperatives o societats laborals de treballadors i treballadores, recuperant empreses en crisi. Aquestes iniciatives d'autogestió converteixen feines precàries en projectes col·lectius estables. No totes les empreses podran ser cooperativitzades, però allà on sigui possible és una manera d'arrabassar espais al treball precari i generar feina digna.



A Florència, els treballadors de la fàbrica automobilística GKN organitzats en el Collettivo di Fabbrica van ocupar la fàbrica amb la intenció de col·lectivitzar-la davant l'anunci de tancament. El seu objectiu és transformar-la en una cooperativa de producció de bicicletes i plaques fotovoltaïques.

10 Saber-ne més: <https://reas.red/la-lucha-obrera-que-se-transformo-en-una-herramienta-financiera-cooperativista-con-30-anos-de-historia-coop57/>

ACTIVITATS

2.1. ASSEMBLEES DE PRECÀRIES

Convocar assemblees obertes específiques per a treballadores precàries i de sectors en risc pels reptes de la transició energètica o pels impactes de l'emergència climàtica (ex.: onades de calor). Preparar fitxes informatives sobre drets laborals bàsics, contactes d'assessoria sindical, i convidar a algunes persones a compartir els seus testimonis. L'objectiu és que es coneguin entre elles, identifiquin demandes comunes i se sentin acompanyades pel sindicat, buscant la posterior afiliació, participació, creació de secció sindical, etc.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Donar veu a les treballadores i treballadors més vulnerables. Aquestes assemblees obertes a la gent precària creen un espai de trobada i consciència comuna sobre drets laborals i reptes de la transició (onades de calor, sector en crisi, etc.). L'objectiu és que es coneguin, identifiquin demandes comunes i se sentin acompanyades pel sindicat. Així potenciem la futura afiliació, la participació en l'organització i la creació de noves seccions sindicals.



METODOLOGIA. Convocar sessions específiques centrades en treballadores en les situacions més precàries: temporals, becàries, falses autònomes, etc. Durant la sessió, cal tenir disponibles fitxes senzilles sobre drets bàsics (salari mínim, jornada, vacances) i contactes d'assessorament sindical. Es poden fer sessions de formació ràpida (5-10 minuts cada tema: què fer si t'acomaden abusivament, drets en cas de malaltia, etc.) abans de l'espai de debat obert. Després, el sindicat ha de

comprometre's explícitament (p. ex., informar en la seva revista d'aquestes assemblees i resultats).



DURADA ESTIMADA. 1-2 hores per assemblea oberta. Es poden fer periòdiques (mensuals o trimestrals).



MATERIALS. Sala (o aula) accessible, assegurar la confidencialitat (registre opcional d'assistència), fitxes informatives impreses o digitals amb drets laborals bàsics, rotllos de paper per escriure demandes, còmput digital per enregistrar punts. Material didàctic breu (fullet o diapositives) per explicar conceptes legals senzills.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. El principal indicador és l'augment de l'afiliació i participació d'aquestes categories laborals. Cada assemblea hauria de fer un breu butlletí intern (o un punt a l'acta) amb les demandes comunes detectades. El sindicat pot fer seguiment mesurant quantes d'aquestes demandes es converteixen en accions reals (xerrades, recursos legals, iniciatives de conveni). També és útil obtenir resposta (mínim cinc preguntes) al final de cada assemblea per valorar si les persones assistents se senten més informades o acompanyades.



ADAPTACIONS. Si no es disposa de sala, fer-les dins el mateix lloc de treball (si hi ha zones comunes) o juntament amb altres iniciatives comunitàries. Als treballadors i treballadores en situació irregular, cal informar-los sobre els seus drets i oferir-los assessorament legal. A les treballadores migrades que s'en-carreguen de feines de cures, enllaçar amb el punt de cures dignes (vegeu Taller cures dignes). Assegurar-se que aquestes assemblees també arribin a joves i precàries del sector digital (plataformes). Si no hi ha greus casos oberts, es pot fer un simulacre d'atenció per practicar la resposta sindical.

2.2. MAPA DE LA CADENA GLOBAL

Dibuixar el mapa mundial d'una indústria rellevant per al vostre sindicat o sector. Identificar on són les fàbriques, d'on venen les matèries primeres i a on van els productes. Mapar les diferents etapes (mina de recursos, planta de peces, acoblament, distribució). On són les treballadores més explotades? On podríem influir? Coneixem col·lectius d'altres països en aquesta cadena? L'objectiu és entendre la dimensió global de la producció i la necessitat de coordinació internacional.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Visibilitzar la dimensió internacional de la producció i de la necessitat de coordinar les lluites a escala global. L'activitat busca que les persones que hi participen entenguin on es fan les diferents etapes de producció d'un producte clau del seu sector i com es condueix l'explotació laboral en cada punt de la cadena.



METODOLOGIA. Divideix les persones participants en equips de treball. Cada equip selecciona un producte (per ex., roba, electrònica, automoció, etc.) i comença a traçar la cadena (es pot fer en paper gran o mitjançant programari col·laboratiu en línia). Es pot cercar informació en línia o comunicar-se amb sindicats de fora per obtenir detalls reals (salari mitjà, condicions laborals, accidents, etc.). Posteriorment, cada equip presenta el seu mapa, es comparen i es discuteix com enfortir la solidaritat internacional.



DURADA ESTIMADA. 3-4 hores. Es requereix temps per investigar i dibuixar, fer la presentació i el debat. Pot separar-se en dues sessions.



MATERIALS. Papers grans o pissarra, mapes del món en blanc o editables en línia, material de dibuix (retoladors, notes adhesives estil Post-it). Ordinadors amb internet (opcional, per a investigació en temps real). Fitxes amb dades de referència mundials."



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Com a resultat es pot elaborar un dossier col·lectiu amb els mapes dissenyats que serveixin per fer visible la globalització de la producció. Es pot mesurar l'èxit si els equips aconseguen identificar almenys X països diferents i contactes sindicals en cadascun. A continuació, es pot crear un canal de comunicació permanent (grup de correu, videoconferència) amb sindicats dels altres països identificats.




ADAPTACIONS. Si el sector local no té un producte únic clar, fer mapes per a serveis globalitzats (per ex., atenció sanitària subcontractada, TIC, infraestructures). Per a sindicats de serveis, identificar el programari, el maquinari i l'equipament essencial. Per a territoris amb més precarietat, posar èmfasi en empreses de plataformes digitals i logística mundial. També es pot fer una versió simplificada per a col·lectius amb menys alfabetització digital: crear un mapa físic mural amb targetes enganxades que representin cada lloc clau de la cadena.

11 Per a buscar les dades i poder veure-les gràficament recomanem aquesta web: <https://ilostat.ilo.org/data/>

2.3. FÒRUM DE TREBALL GLOBAL EN LÍNIA

Organitzar una trobada virtual entre delegades i delegats sindicals de diferents països que treballin en la mateixa multinacional. Posar els mitjans necessaris perquè les barreres lingüístiques i socioculturals no siguin un obstacle. Compartir breument la situació: salaris, problemes i lluites recents. Obrir debat per trobar reivindicacions comunes, possibles accions coordinades i/o una coordinació estable.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Fomentar la solidaritat i la coordinació entre les persones que treballen en una mateixa empresa multinacional o cadena internacional. Es tracta de compartir situacions laborals similars (salaris, conflictes, demandes) i articular reivindicacions conjuntes. Aquesta dinàmica reforça la consciència que "l'empresa és la mateixa arreu" i que només una acció global pot frenar les precaritzacions transnacionals.

 **METODOLOGIA.** Contactar amb delegats i delegades sindicals de diferents països que treballin per a la mateixa companyia global i convidar-los. Organitzar una videotrucada amb traducció simultània si cal. A la reunió, cadascun exposa breument la seva situació. Després s'obre un debat facilitant les llengües comunes. Segueix una fase de pluja d'idees responnent a la pregunta: quins punts comuns podem defensar? Finalment, es crea un acord o crida conjunta en forma de comunicat o campanya per mitjà de xarxes socials i premsa, amb accions coordinades (mobilitzacions simultànies, vaga global parcial, recollida de signatures internacional). Plantejar en aquestes trobades la necessitat d'establir mecanismes d'acció preventius,

per exemple: vigilar els moviments de l'empresa (ha acomiadat molts temporals?, ha venut actius?, els caps insinuen problemes?), recopilar aquesta informació i preparar-se.



DURADA ESTIMADA. 2 hores per a la videoconferència i preparatius previs (contactar delegats/ades i traducció, difondre l'esdeveniment...). Es pot repetir periòdicament cada X mesos per donar-hi continuïtat.



MATERIALS. Plataformes de videoconferència, traducció. Fulls de treball (plantilles) perquè cada participant exposi dades clau abans de la reunió. *Flipcharts* o paperògrafs digitals compartits per anotar idees comunes durant la sessió.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. L'èxit es mesura en la quantitat d'accions conjuntes fetes i el compromís mantingut. Després de la trobada, cada delegada o delegat hauria de transmetre la informació al seu sector local (assemblees, butlletins) i començar a treballar el pla acordat. Un mes després, fer una sessió de seguiment on cada participant expliqui què s'ha fet.



ADAPTACIONS. Per a col·lectius amb poques connexions internacionals conegudes, col·laborar amb organitzacions sindicals internacionals per facilitar contactes. Si hi ha barreres lingüístiques, utilitzar la traducció automàtica per correu electrònic o missatgeria col·laborativa prèvia a la reunió. En lloc d'una videoconferència multitudinària, es pot fer amb petits grups afins per abordar temes específics abans de la trobada gran. Per continuar el diàleg permanentment, també es pot complementar amb la creació d'un canal de missatgeria.

ALTRES ACTIVITATS:

2.4. MAPA DE PRECARIETAT AL SECTOR. Les persones participants representaran, en forma de mapa o gràfic, la distribució dels diferents tipus de contractes i la precarietat a la feina (temporals, subcontractats, autònoms, etc.) en un sector concret. Això ajuda a identificar col·lectius vulnerables sense secció sindical i evidenciar la necessitat d'una acció sindical adaptada a cadascun.

2.5. FORMACIONS. Organitzar tallers curts als centres de treball explicant de manera accessible els drets bàsics i el conveni, la jornada, el salari, els contractes, les hores extra, etc. Lliurar guies adaptades que els assistents puguin emportar-se. Capacitar delegades i delegats per impartir aquestes xerrades. Buscar la posterior afiliació, participació, creació de secció sindical, etc. Actualitzar els marcs de negociació i lluita en el context de disputa pel model de transició ecosocial.

2.6. ACCIÓ SINDICAL URGENT. Crear un petit grup de resposta ràpida davant de casos greus d'abús laboral (acomiadaments improcedents, accidents laborals, etc.). Tenir preparades plantilles de comunicats, contactes de premsa i recursos legals bàsics per reaccionar de pressa, ja que facilita la disposició a donar-hi suport de manera immediata i visible.



Imatge: Cartell del documental *Hotel Explotación. Las Kellys*. Dirigida per Georgina Cisquella. 2018.

CRISI DE REPRODUCCIÓ SOCIAL



QUÈ ESTÀ PASSANT

Com pot funcionar una economia que invisibilitza, infravalora i explota els treballs que precisament sostenen la vida? Per què, tot i considerar essencials les cures, la neteja o l'alimentació, continuen sent feines mal pagades, feminitzades i sovint racialitzades? I com és possible que, mentre cada cop les lluites sindicals més combatives les protagonitzen les dones, encara s'enfrontin a bretxes salarials, sostres de vidre i violències masclistes als centres de treball i dins les mateixes organitzacions?

Aquestes preguntes ens porten a entendre per què des del sindicalisme no podem donar resposta a la majoria de la classe treballadora, ni construir una transició ecosocial justa que posi la vida al centre, si no incorporem els feminismes i les seves reivindicacions sobre cures, violències, desigualtats i distribució del temps i del treball.

L'APOSTA PEL CREIXEMENT ECONÒMIC SENSE LÍMITS, per damunt de qualsevol consideració social o ecològica, ha derivat en un escenari de *policrisi*¹² caracteritzat per l'escenari actual de desigualtats extremes, degradació ecològica i tensions socioeconòmiques que amenacen les condicions de vida. La promesa del benestar a través del creixement ha deixat de funcionar, evidenciant que en lloc de seguir creixent el que necessitem és una redistribució radical.

DIVISIÓ SEXUAL DEL TREBALL. El sistema capitalista s'ha sostingut històricament sobre la divisió sexual del treball i sobre la desvalorització dels treballs de reproducció social. És per això que, per més que els reconeguem com a essencials, les feines de cures, de neteja, de producció d'aliments, etc. es mantenen invisibilitzats o precaritzats. Les dones continuen fent la major part del treball domèstic i de cures sense reconeixement ni salari, alhora que pateixen bretxes salarials i sostres de vidre en l'ocupació formal, una situació que també pateixen les persones trans i no-binàries. Els sectors més essencials per a la transició ecosocial estan altament feminitzats, com també ho estan les noves lluites sindicals més combatives.

FEMINITZACIÓ I PRECARITZACIÓ. Actualment les dones (i en concret les dones migrades i/o racialitzades) són majoria en sectors altament precaritzats com les cures, la neteja, l'hostaleria o alguns àmbits del sector agroalimentari. Aquests àmbits presenten sous baixos, temporalitat i condicions dures, i re-

12 Múltiples crisis interconnectades: canvi climàtic, inflació, grans desigualtats socials i inestabilitat geopolítica. <https://www.youtube.com/watch?v=BUOMGuL4OmY>

flecteixen el vincle entre la desvalorització de certs sectors i la seva feminització i racialització. Una de les grans cares de l'externalització de costos és l'entramat de subcontractació del treball de cures. La privatització de les cures a les llars ha creat un nou sector feminitzat i racialitzat que, a través de salaris i condicions molt precàries, sosté una economia que no podria funcionar sense els seus serveis.

VIOLENCIES MASCLISTES AL MÓN LABORAL. Les dones treballadores s'enfronten a violències laborals com l'assetjament sexual i la discriminació per embaràs o maternitat. En entorns aïllats i vulnerables, els abusos es produeixen amb impunitat. La manca de mesures efectives contra la violència de gènere en el treball ha fet que aquestes situacions es mantinguin sovint invisibles. A més, la precarització també genera més vulnerabilitat davant d'aquestes violències.

FEMINISME I SINDICALISME. En els darrers anys el moviment feminista ha irromput amb força en l'esfera laboral. Les vagues generals feministes del 8 de març en són un exemple important. Cada cop hi ha més dones liderant seccions sindicals i lluites laborals, i veiem com els conflictes laborals —sobretot els més combatius— es desplacen cap a sectors feminitzats com les residències, la neteja o l'educació. Aquest protagonisme femení està transformant les prioritats tradicionals de la lluita obrera, incorporant-hi reivindicacions específiques de gènere i fent-la molt més integral.



Imatge: Vaga feminista de 2023.
Gessamí Forner per a [El Salto](#)

NOUS MOVIMENTS DE TREBALLADORES. Col·lectius de dones precaritzades s'estan organitzant al marge dels sindicats tradicionals i impulsant lluites innovadores. Per exemple, Las Kellys van autoorganitzar-se per denunciar la sobrecàrrega de treball i la subcontractació abusiva a les grans cadenes hoteleres. També les treballadores sexuals han passat de la clandestinitat a crear sindicats propis, i reivindiquen drets laborals, socials i ciutadans. Les treballadores de residències geriàtriques del País Basc, fartes de la sobreexplotació en un sector feminitzat i racialitzat, van protagonitzar vagues massives i han arribat a elaborar propostes de transició ecosocial per millorar tant les condicions laborals com la qualitat de les cures en el sector.

CRISI DE CURES I DE REPRODUCCIÓ SOCIAL. Quan les feines essencials de cures es devaluen, tota la societat en pateix les conseqüències: pitjor atenció a persones dependents, conciliació impossible entre feina i família i perpetuació de rols sexistes que limiten el desenvolupament personal. Sense feminisme no pot haver-hi transició ecosocial justa no solament per acabar amb les desigualtats de gènere, sinó per posar fi al conflicte capital-vida, que posa en risc el futur de tota la humanitat. Un moviment sindical que ignori aquesta realitat estarà renunciant a una força transformadora imprescindible i serà incapaç de donar resposta a les preocupacions de gran part de la classe treballadora.

QUÈ PODEM FER?

APOSTAR PER UN SINDICALISME ECOFEMINISTA. Cal que els sindicats incorporem de manera transversal la mirada ecofeminista en la nostra acció. Això implica situar la sostenibilitat de la vida al centre de les reivindicacions, és a dir, defensar tot allò que ajudi a millorar o dignificar les condicions de vida, al mateix temps que es transforma tot allò que ataca les bases que sostenen la vida. Tenir condicions laborals dignes i menys hores laborals ens permetria dedicar molt més temps i esforços a resoldre necessitats de manera sostenible i comunitària; en canvi, la manca de temps i recursos molts cops ens porta a una roda de models de consum que sostenen el mateix model que ens precaritzava.

DONAR SUPORT A LES LLUITES PER LA REPRODUCCIÓ SOCIAL. Cal col·laborar amb els moviments per l'habitatge, per la sobirania alimentària o contra la pobresa energètica per millorar les condicions de vida i treure els àmbits essencials per sostenir la vida de les lògiques del mercat. Cal impulsar també l'ampliació dels serveis públics i els espais comunitaris de cures com a vies per millorar les condicions de reproducció de la classe treballadora i reduir la precarietat.

En aquest sentit, estan sorgint alternatives universalitzables capaces de disputar els models de lliure mercat com els projectes pilot de seguretat social alimentària que garanteixi que tothom es pugui alimentar de forma sostenible, saludable i agroecològica.^{ix}

EXIGIR LA CORRESPONSABILITAT EN LES TASQUES DOMÈSTIQUES I DE CURES. Un sindicalisme feminista ha de lluitar per repartir el treball reproductiu i garantir condicions dignes per cuidar (horaris, permisos, reduccions de jornada, però també més serveis públics de cures). A més, aquesta mirada a les cures podria incorporar la dimensió ecosocial, reconeixent les tasques de cura comunitàries i dels territoris i ecosistemes.



N'és un bon exemple la convocatòria de les vagues generals feministes del 8M. El novembre de 2023, va haver-hi una vaga general feminista al País Basc convocada per set sindicats i el Moviment Feminista del País Basc per reclamar un sistema de cures públic i comunitari i el dret col·lectiu a la cura. S'hi van unir treballadores de residències, atenció domiciliària i intervenció social.

Imatge: Vaga feminista de 2023. Javi Julio per a [El Salto](#)



COMBATRE LA VIOLÈNCIA I LA DISCRIMINACIÓ. Els centres de treball han de ser espais segurs i lliures de violències masclistes. Els sindicats podem negociar protocols contra l'assetjament sexual i per raó de gènere a les empreses, amb mesures de protecció efectiva per a les víctimes i sancions als agressors. Acompanyar de manera integral les treballadores que pateixen assetjament o discriminació oferint assessorament legal, suport psicològic i cobertura mediàtica per visibilitzar els casos greus.



Alguns exemples que ens guien en la bona direcció són el SAT i CNT, que se solidaritzen amb les jornaleres de Huelva convocant manifestacions en suport. La CGT dona empara legal a les víctimes sexuals de la infiltració de policies en moviments socials. També a escala internacional a Nicaragua es va crear una mesa intersindical per pressionar el govern a ratificar el Conveni 190 de l'OIT sobre violència i assetjament laboral, elaborant directrius i formant dirigents per implementar aquesta norma internacional. I a Austràlia, la central sindical ACTU, amb la coalició Power to Prevent, va aconseguir el 2024 una reforma legal que facilita que les víctimes d'assetjament sexual demandin els agressors sense costos econòmics excessius, eliminant el principal obstacle que dissuadia denunciar aquests abusos.

ORGANITZAR LES TREBALLADORES PRECÀRIES. Impulsar la sindicalització en sectors feminitzats i precaritzats és clau. Això pot requerir, com dèiem abans, formes organitzatives adaptades i flexibles. Establir xarxes de suport mutu entre treballadores aïllades perquè comparteixin informació i denúncies. El sindicalisme ha de sortir dels centres de treball convencionals i acostar-se a on són aquestes treballadores: mercats, pobles, domicilis privats.



Alguns exemples són Las Kellys, que gràcies a la seva lluita van aconseguir que el 2018 es reconeguessin com a malalties professionals diverses lesions derivades de fer llits i netejar habitacions, un pas històric per dignificar aquestes treballadores. O les Jornaleras de Huelva en Lucha, que van aconseguir influir en els sindicats de camp tradicionals perquè integressin les demandes específiques de les dones treballadores.

REVALORITZAR ELS SECTORS DE CURES I SERVEIS. Una reivindicació central ha de ser dignificar les condicions laborals en sanitat, educació, serveis socials, neteja, hostaleria..., sectors on treballen majoritàriament dones i que sostenen la vida. Pressionar per augmentar salaris i reforçar plantilles en aquests sectors, posar fi a la subcontractació i l'externalització i convertir llocs temporals en estables. Exigir la internalització de serveis públics essencials. Acabar amb la idea que treballar cuidant persones val menys que treballar produint béns materials. Cada victòria en aquest àmbit no solament millora la vida de les treballadores, sinó també la qualitat del servei que rep la societat.



A l'Uruguai, el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas va fer història l'any 2008 en negociar el primer conveni col·lectiu del servei domèstic de tota l'Amèrica Llatina, en què s'integraven les treballadores de llar en els consells salarials nacionals i se les equiparava gradualment en drets laborals. A l'Estat espanyol, associacions de treballadores de la llar, la majoria formades per dones migrades, van lluitar durant anys fins que el 2022 van aconseguir una reforma legal que equipara plenament aquestes treballadores al Règim General, incloent-hi el dret a l'atur i la protecció contra l'acomiadament improcedent.



FOMENTAR EL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES I DISSIDÈNCIES DE GÈNERE.

Per transformar el sindicalisme des de dins, cal promoure l'apoderament de les afiliades. Això passa per crear espais segurs de participació (assemblees de dones, xarxes de delegades feministes, espais no mixtos) on puguin expressar problemes específics i proposar estratègies. També cal desenvolupar formacions en perspectiva de gènere per a tots els delegats i delegades, de manera que la base sindical prengui consciència de com d'arrelats estan els rols de gènere en les nostres estructures. Un sindicalisme realment feminista necessita que les dones i les dissidències de gènere estiguin presents en la presa de decisions i negociacions, canviant les dinàmiques patriarcals tant al lloc de feina com dins de la mateixa organització sindical.



L'auge dels moviments feministes ha portat els sindicats d'alguns països a crear secretaries de la dona i plans d'igualtat. Per exemple, la central sindical xilena CUT ha donat suport a una reforma legal que estableix una quota mínima de dirigents dones en tots els nivells sindicals per garantir la seva participació.

ACTIVITATS

MAPA DE LA BRETXA DE GÈNERE AL SECTOR

Analitzar el sector o empresa identificant les diferències de condicions laborals entre homes i dones. Recollir dades sobre qui fa les feines més precàries, qui ocupa càrrecs de poder, diferències salarials, ús de reduccions de jornada, etc. Amb aquesta “radiografia de gènere”, debatre quines són les causes de les desigualtats detectades (estereotips, segregació vertical i horitzontal, manca de mesures de conciliació...) i com el sindicat podria abordar-les.

3.1. OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Fer una radiografia participativa de les desigualtats de gènere al sector o empresa. L'activitat consisteix a recollir dades i evidències sobre qui ocupa els llocs més precaris, on són les jerarquies, les diferències salarials i l'ús de permisos de maternitat o reducció de jornada. L'objectiu és entendre col·lectivament les causes de les bretxes i generar propostes sindicals per reduir-les amb una mirada ecofeminista.



METODOLOGIA. Dividir el grup en equips. Cada equip investiga un aspecte: un analitza la composició per gènere de funcions (quantes dones a producció vs. oficines vs. llocs directius), un altre investiga salaris per gènere (encara que sigui amb dades públiques o enquestes) i un tercer mira l'ús de permisos i incidències de conciliar. Fer un “mapa de gènere” en gràfics: diagrames de barres o taules comparatives. Després, en plenari, debatre causes. Finalment, elaborar una llista de mesures sindicals per abordar aquestes causes: per exemple, exigir a l'empresa que signi plans d'igualtat, formar referents sindicals de gènere, lluitar per permisos igualitaris, protocols contra l'assetjament, etc.



DURADA ESTIMADA. 2-3 hores (pot ser un taller d'un matí). El treball de recollida de dades pot començar prèviament en coordinació amb les delegades de dones.



MATERIALS. Dades (enquestes internes, informes oficials). Ordinador i projector per mostrar resultats. Pissarra amb notes adhesives (Post-it) per llistes de causes i solucions. Fitxes explicatives de conceptes (perspectiva de gènere, interseccionalitat).



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Convé fer un informe concís amb els resultats obtinguts (“Radiografia de gènere 202X”) i distribuir-lo entre tota la secció sindical. Avaluar si després s'emprenen accions concretes (negociar un pla d'igualtat, crear un protocol contra l'assetjament, formar-se sobre diversitat) i mesurar el seu impacte (mínim: seguiment de si alguna mesura es va implementar). Cada any es podria repetir el mapa per veure tendències (augment/disminució de les bretxes).



ADAPTACIONS. Per a empreses petites on no hi hagi prou dades, fer-ho sectorial o intersindical (exemple: comparar diferents hotels a la comarca). Incloure altres eixos de diversitat: gènere no-binari, LGBTIQ+ (preguntant si existeix discriminació per identitat de gènere i/o orientació sexual). Si hi ha barreres lingüístiques per a treballadores migrades, fer-la en format mural amb icones o gràfics senzills. En tallers amb poca participació de dones, fer jornades exclusives per a dones (sempre amb suport logístic del sindicat) per promoure la llibertat d'expressió i posterior integració de resultats en assemblees mixtes. Comparar el resultat amb el mapa de precarietat i racialització al sector i veure'n coincidències.

3.2. TALLER PER A UN FUTUR DE CURES DIGNES

Com ens agradaria que es transformessin l'organització del treball, la comunitat o el sector professional en una dècada sota una lògica de sostenibilitat de la vida i corresponsabilitat en les cures? Com es repartirien les feines de cura, quins serveis i infraestructures de suport existirien, quins horaris i ritmes de treball permetrien compaginar vida i feina i quins rols laborals vinculats a les cures caldrien? Quines energies, recursos i aliances caldrien per fer possible aquesta reorganització? L'objectiu és visualitzar col·lectivament models alternatius de repartiment de cures i generar propostes concretes per transformar el treball i fer-lo compatible amb una vida plena i digna.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Imaginar de manera col·lectiva com seria un sistema de cures sostenible i equitatiu en el futur. En aquest taller, les dones (i homes) representants dissenyen un escenari on les feines domèstiques i de cura estan reconegudes, compartides i ben remunerades. L'objectiu és visualitzar models alternatius on les tasques de sosteniment de la vida s'organitzen de manera comunitària, igualitària i ecològica. Això sensibilitza sobre la importància de posar la vida al centre i de canviar horaris i rols laborals per fer-ho possible.

METODOLOGIA. Dividir les persones participants en grups. Cada grup treballa sobre un entorn (p. ex., la llar, el barri, l'empresa o servei de cures) i respon preguntes: com es repartirien les feines de cura? Quins serveis comunitaris hi hauria (ludoteques, menjadors populars, transport segur nocturn, centres de dia)? Com canviaria el ritme laboral (per exemple, jornada laboral de 4+4 hores per a cures intercalades)? Quins

perfiles nous de treballadores i treballadors de cures caldrien? També consideren amb quines energies i recursos (i aliances institucionals) es farien aquestes reformes. Cada grup presenta la seva visió futura en un diagrama o mapa esquemàtic.



DURADA ESTIMADA. 3 hores (incloent-hi el disseny en grup i la posada en comú). Pot ser un matí o una tarda sencers.



MATERIALS. Paper gran o pissarra per fer esquemes, retoladors. Fullet de suport amb punts clau (dades de repartiment de temps a la família, exemples de sistemes de cures d'altres països). Model de cicle del temps per planificar jornades.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Recollir totes les propostes (canvis immediats i a llarg termini) en un document intern, prioritzant accions fàcilment implementables (p. ex., reclamar una mesura del conveni per flexibilitat horària, proposar la creació d'una guarderia sindical). Mesurar si després les persones participants mantenen aquestes idees (encoratjant-los a proposar-les a la negociació col·lectiva o a la política local). Es podria repetir el taller anualment per veure l'evolució de les propostes i si ja s'han iniciat alguns passos (p. ex., si s'ha impulsat algun servei públic de cures).



ADAPTACIONS. Si no es disposa de gaires dones afiliades, obrir-lo també a membres d'organitzacions feministes externes. Adaptar-lo a realitats específiques (p. ex., a comunitats rurals, incidir en la cura de cultius, animals o ecosistemes; en zones urbanes, en sanitat i educació). Incorporar eines digitals (*flipcharts* o paperògrafs virtuals) per a tallers en línia. També es poden fer grups focals per edat (les persones més grans poden imaginar com adaptaran la

jubilació a les cures, i les joves poden parlar de conciliació professional). Acollir propostes de suport mutu comunitari i sistemes de cures no-mercantilistes si n'hi ha a la zona. Per fer-ho en clau compromesa, incloure l'eix financer en la discussió: per exemple, el sindicat elabora un petit dossier sobre "finançament de les cures" com a seguiment.

ALTRES ACTIVITATS:

3.3. FORMACIÓ EN ECOFEMINISME I SINDICALISME. Organitzar una xerrada o taula rodona amb ponents del moviment feminista i ecologista per explorar la intersecció entre feminisme i lluita laboral. Convidar militants de col·lectius feministes, cooperatives de cures o persones investigadores en ecofeminisme. L'objectiu és reflexionar conjuntament sobre preguntes com: Què significa posar la vida i les cures al centre de l'economia? Com es pot fer una transició ecològica justa tenint en compte les desigualtats de gènere? Després de les ponències, discutir idees de campanyes o reivindicacions sindicals amb perspectiva feminista i ecològica (per exemple, transport públic segur i sostenible per a treballadores nocturnes, plans de transició en sectors contaminants que recol·loquin primer a les dones i col·lectius vulnerables, etc.).

3.4. GRUP DE LECTURA SOBRE ECOFEMINISME. Crear un espai mixt o no mixt, presencial o virtual, per compartir lectures comunes i formar-se sobre com incorporar la perspectiva ecofeminista. Alguns llibres per començar poden ser: *Economías feministas. Arraigo, vínculo, subversión** o *Decreixement ecofeminista. Desacelerar per recuperar la vida.*^{xi}



Imatge:
Reunió del sindicat de treballadores de la llar i les cures Sindillar/Sindihogar. Núria Gebelli. La Directa

RACISME, REARMAMENT I NEO- COLONIALITAT

QUÈ ESTÀ PASSANT

Com podem parlar de drets laborals si una part essencial de la nostra economia recau en persones migrades invisibilitzades i explotades? Acceptarem que la irregularitat administrativa serveixi per mantenir els salaris baixos i vides deshumanitzades viscudes amb por? És realment justa una transició ecològica que continua basant-se en l'extracció i el colonialisme? I què farem la classe treballadora global davant d'una nova escalada bèl·lica i de rearmament?

Aquestes preguntes ens porten a una evidència innegable: sense combatre el racisme laboral, les lleis d'estrangeria i les noves formes de colonialisme i militarisme, no hi pot haver unitat real de la classe treballadora ni una transició ecosocial veritablement justa.

CONTINUÏTAT DEL COLONIALISME EN LA TRANSICIÓ ECOSOCIAL. Els països i les empreses del Nord global es continuen aprofitant

del treball i els recursos del Sud global, reproduint les relacions colonials. La transició energètica o nova economia verda no escaparà d'aquesta lògica si no es fan canvis profunds: l'extracció massiva de minerals per a tecnologies renovables a l'Àfrica o l'Amèrica Llatina està generant noves onades d'explotació i conflictes socioambientals. Si durant l'època industrial les empreses occidentals extreïen enormes quantitats de carbó a mines d'Àfrica i Amèrica Llatina, ara extreuen cobalt, el liti o el níquel: diferents minerals però mateixa relació colonial. Comunitats senceres del Sud global estan patint desposseïció de terres, contaminació, desplaçaments



27 JULIO
MANIFESTACIÓN
EN CONTRA DE LA COMPPLICIDAD DEL GENOCIDIO EN PALESTINA
↑ Plaza Juan de Lima, Algeciras ⌚ 11:30H
**NINGÚN PUERTO
PARA EL GENOCIDIO**

Imatge: Un dels cartells de Campanya internacional BDS 'Cap port per al genocidi'

forçosos i violacions de drets humans per poder proveir-nos de materials “verds” al mercat occidental. Sense una mirada antiracista i decolonial, la transició ecològica perpetua les jerarquies mundials: les treballadores i treballadors del Sud continuaran sent explotats i precaritzats per sostenir el benestar del Nord.^{xii}

DEUTE ECOLÒGIC AMB ELS PAÏSOS DEL SUD GLOBAL. A més del saqueig neocolonial, l'escalfament global acaba afectant més durament les regions més empobrides que alhora n'han sigut les menys responsables, cosa que augmenta la desigualtat. És per això que una transició ecosocial amb mirada de justícia global ha d'incorporar mesures de reparació dels deutes històrics.

CARRERA PEL REARMAMENT EN UN CONTEXT D'ESCALADA BÈL·LICA. El conflicte al Donbàs ucraïnès i la posterior invasió russa d'Ucraïna va iniciar una nova etapa militarista on les guerres han deixat de ser perifèriques i silenciades per passar a ser el centre de la geopolítica mundial. El genocidi de la població palestina que perpetua Israel i l'escalada bèl·lica dels Estats Units amb Trump al capdavant, que ha arrossegat els membres europeus de l'OTAN a apujar el pressupost en defensa a costa de polítiques socials, han seguit aprofundint en aquesta lògica militarista, que ha acabat de fer saltar pels aires el marc de dret internacional creat després de la Segona Guerra Mundial. A més, aquest nou context s'imposa per sobre dels Acords de París de reducció de les emissions i deixa en paper mullat les promeses de transició verda.

RELACIÓ ENTRE CRISI CLIMÀTICA I GUERRA GLOBAL. Davant la crisi ecològica, que evidencia la incompatibilitat del sistema actual

amb la preservació de la vida, al capitalisme només li queda la guerra per legitimar la seva continuïtat. El creixement il·limitat i l'explotació de recursos xoquen amb els límits ecològics del planeta. Aquest model ja no pot sostenir-se amb la “promesa de prosperitat” i recorre a altres mitjans per mantenir la seva hegemonia: militarisme, por i polarització. La guerra actua com una manera de reorganitzar el capital, estimular la producció i reafirmar el poder polític davant del col·lapse ecològic i social. És un mecanisme de continuïtat davant la crisi interna que ell mateix ha generat. Amb un planeta al límit, aquest mecanisme és molt més perillós i insostenible.

EXPLOTACIÓ LABORAL DE LES PERSONES MIGRADES. Una part creixent de la classe treballadora a l'estat són persones migrades, que sovint ocupen els llocs de treball més durs i pitjor remunerats. Al camp, la construcció, el servei domèstic, l'hostaleria o el treball en plataformes es concentra mà d'obra estrangera i/o racialitzada en condicions precàries. A l'Estat espanyol bona part de les feines agràries o de les cures a domicili les fan persones de fora de la UE. Aquests treballadors i treballadores són essencials però invisibles i la seva vulnerabilitat normalment és explotada per empresaris: salaris per sota del conveni, hores extra no pagades, cap protecció social ni sindical, etc.

BARRERES LEGALS I RACISME INSTITUCIONAL. Les polítiques migratòries i la llei d'estrangeria deixen centenars de milers de persones en situació administrativa irregular i les condemnen a la clandestinitat laboral. Sense permís de residència i treball aquests treballadors i treballadores queden fora de la protecció legal i sindical, i es converteixen en mà d'obra fàcilment explotable. Fins i tot qui té papers també pateix

discriminacions institucionals: per exemple, fins fa poc les treballadores de la llar estaven excloses de la prestació d'atur. A més, la burocràcia per regularitzar-se és molt lenta i arbitrària segons origen, cosa que crea un exèrcit industrial de reserva al servei del neoliberalisme del Nord global que la patronal utilitza per pressionar a la baixa les condicions de tot el mercat laboral.

RACIALITZACIÓ DE LA PRECARIETAT. La racialització (associar certs col·lectius ètnics a rols socials inferiors) funciona com a eina de divisió de la classe treballadora i d'aprofundiment de l'explotació. Històricament, s'ha relegat les persones migrades i racialitzades a feines que la població local rebutja fer per males condicions (collir fruita, netejar hotels, cures les 24 hores, obres perilloses, etc.), perpetuant estereotips de "feines d'immigrants". Aquest esquema racista permet pagar menys a aquestes persones i tenir-les en condicions que no s'acceptarien per a altres treballadores o treballadors. Quan això es dona en sectors feminitzats, la conseqüència és una triple explotació: per classe, per gènere i per origen. Això afecta a tota la classe treballadora, autòctona o no, ja que permet que la patronal rebaixi els estàndards generals de condicions laborals.

AUTOORGANITZACIÓ DE LA CLASSE TREBALLADORA MIGRANT I RACIALITZADA. Davant del racisme institucional i la desprotecció, han sorgit moviments de treballadors i treballadores racialitzades que s'autoorganitzen per defensar els seus drets. Per exemple, el Sindicat Popular de Venedors Ambulants de Barcelona (conegut com sindicat de manters o Top Manta), un col·lectiu molt perseguit policialment i mediàticament. Van crear la cooperativa Top Manta i un sindicat propi per denun-

ciar el racisme, reclamar permisos de treball i combatre la criminalització de la seva activitat. Un altre cas és el col·lectiu Jornaleras de Huelva en Lucha, integrat per temporeres del camp que van decidir organitzar-se al marge dels sindicats agraris tradicionals, i, gràcies a elles, s'ha visibilitzat la situació d'abusos laborals i sexuals generalitzats en la indústria de la maduixa. Aquests moviments mostren que quan els sindicats no arribem a certs col·lectius, els col·lectius s'organitzen sols i ens interpel·len a canviar.

IMPACTE EN LA VIDA DE LES PERSONES. El racisme laboral aprofundeix en les desigualtats i la fragmentació de la classe treballadora. Per a les persones migrades i racialitzades, implica viure amb por i inseguretat constant; al mateix temps, el conjunt de la classe treballadora veiem com la sobreexplotació de les treballadores més precàries pressiona els estàndards laborals a la baixa: es normalitza que gent treballi per 2 euros l'hora o sense contracte i es debilita la capacitat de negociar condicions dignes per a tothom.

COMBATRE EL RACISME I EL COLONIALISME ÉS UNA QÜESTIÓ DE CLASSE. En conclusió, sense igualtat de drets per a les persones migrades, la unitat i força del moviment obrer queden molt febles. L'antiracisme és al centre de la lluita per un futur on cap persona treballadora sigui considerada de segona categoria. Si la transició energètica es construeix sobre una nova explotació colonial, el resultat no serà sostenible ni just globalment.

QUÈ PODEM FER?

REGULARITZACIÓ PER A TOTES LES PERSONES TREBALLADORES. Una demanda bàsica és la regularització massiva de treballadors i treballadores migrades perquè tinguin permisos de residència i treball que els permetin sortir de l'economia submergida. Pressionar perquè es derogui la Llei d'estrangeria, s'aturin les deportacions o les traves als processos d'arrelament social i laboral. Garantir que totes les treballadores i treballadors —tinguin o no papers— gaudeixin de tots els drets laborals efectius: sindicació, negociació col·lectiva, protecció social bàsica, etc. Col·laborar amb plataformes com Regularització Ja o Tanquem els CIE, unificant la lluita per drets laborals amb la lluita pels drets humans de les persones migrades. Només amb papers per a tothom podrem eliminar l'eina que utilitza el capital per dividir-nos i precaritzar-nos.



N'és un exemple la vaga de treballadors i treballadores sense papers amb el suport del sindicat francès CGT que es va fer a França el 2008. També la ILP Regularització Ja, amb el suport de més de 900 organitzacions socials. Mentre acabem de redactar aquesta guia, ha sigut aprovada i està en procés de fer-se efectiva.



Imatge: Manifestació Regularitzación Ya.
Pedro Mata de [Fotomovimiento](#)

ADAPTAR EL SINDICALISME ALS COL·LECTIUS VULNERABILITZATS. Habilitar l'afiliació de persones en situació irregular i obrir les por-

tes a formes de lluita no convencionals. Crear estructures flexibles com federacions de treballadors i treballadores de l'economia informal, seccions de persones migrades en diferents sectors o sindicats de nou tipus adequats a sectors emergents. Establir aliances amb col·lectius migrants, assessorant-los legalment i lògicament respectant la seva autonomia. Assegurar la representació de persones racialitzades en els òrgans de direcció sindical i trencar la imatge única del sindicalista com a home blanc autòcton. Descentralitzar-nos, treballar barri a barri i cooperar amb ONG o associacions migrants en xarxa. L'objectiu és que cap persona treballadora explotada es quedi fora de la família del sindicalisme.



El col·lectiu Riders x Derechos, amb el suport de la Intersindical, van aconseguir l'aprovació de la Llei rider i estendre el debat sobre falsos autònoms en plataformes digitals a molts més sectors. Al camp, el col·lectiu Jornaleras de Huelva en Lucha amb el suport del SAT a Andalusia; la Lega Braccianti a Itàlia amb el suport d'USB, o Fruita amb Justícia Social a Catalunya amb el suport de CGT i CNT. Tots aquests col·lectius han aconseguit visibilitzar l'explotació al camp i un increment molt notable de les inspeccions laborals i les sancions.

COMBATRE EL RACISME ALS CENTRES DE TREBALL. Negociar mesures antidiscriminació als convenis: protocols per denunciar tractes discriminatoris per part de comandaments o clients, sancions si es descobreix selecció de personal per origen, etc. Organitzar tallers dins l'empresa sobre diversitat per

tal que la plantilla entengui i valori la interculturalitat com una riquesa i no caigui en estereotips. Promoure campanyes de sensibilització, amb cartells, xerrades o vídeos al centre de treball, emfatitzant la solidaritat entre companys i companyes de totes les procedències. Un ambient de respecte i igualtat és la base perquè les persones migrades se sentin part de la col·lectivitat i s'animin a participar-hi sindicalment.



Al Regne Unit, el sindicat UNISON ha publicat guies per unir l'acció sindical amb estratègies de negociació per a la igualtat racial. La federació sindical TUC ha documentat campanyes i estratègies conjuntes dels sindicats per combatre el racisme institucional i han lluitat per crear comitès d'igualtat racial en entitats públiques i incloure objectius de contractació diversa en els convenis del sector públic.

SOLIDARITAT INTERNACIONALISTA I ANTICOLONIAL. Cal reforçar els llaços amb els sindicats i moviments sindicals al Sud global per donar suport mutu a les lluites contra les multinacionals i les polítiques d'austeritat imposades. També és important denunciar els tractats comercials i d'inversions que empobreixen els països del Sud i provoquen migracions forçades. És important fomentar una consciència de classe mundial i inculcar-nos l'internacionalisme proletari: l'abús a un treballador o treballadora en qualsevol lloc del món és un abús a tota la classe. La transició ecosocial ha d'anar acompanyada de reparacions al Sud (transferència tecnològica, inversions ètiques, suport a sindicats emergents) i d'un consum responsable al Nord. No més així trencarem la lògica colonial que persisteix.



Als sindicats d'estibadors trobem diversos exemples al llarg de la història: als anys seixanta, en favor de la independència de colònies africanes; l'any 1984, contra l'apartheid sud-africà, i l'actual moviment de Boicot Desinversions i Sancions contra el genocidi palestí.



Una bandera Palestina durant una protesta al port de Tacoma, Washington. M. Scott Brauer. Bloomberg

COMPROMÍS ANTIMILITARISTA. Davant del rearmament i l'escala-bèl·lica, els sindicats ecosocialistes tenim dos reptes: el primer és no alimentar les ànsies militaristes que justifiquen el rearmament basant-se en la creació de llocs de treball, i deixar clar que la veritable urgència és climàtica i social. El segon és convertir-nos en agents internacionalistes que contribueixin a defensar els drets humans des de baix, a través d'accions de solidaritat i denúncia que ajudin a crear solucions no militaristes a les amenaces bèl·liques imperialistes.



El Lucas Plan de 1976 és un referent històric de la lluita per un pla de producció sostenible davant dels abusos empresarials. Davant les retallades i els acomiadaments, treballadors i treballadores van desenvolupar un pla alternatiu de producció sota el criteri d'evitar acomiadaments i redirigir la producció destinada al sector militar cap a béns socialment útils i essencials. Més recentment, el 15 d'octubre de 2025, la Taula Sindical de Catalunya, que agrupa els sindicats combatius i de classe, es va bolcar en la convocatòria de vaga general per Palestina.

ACTIVITATS

4.1. MAPA DE LA DIVERSITAT I EL RACISME AL LLOC DE TREBALL

Analitzar la composició de la plantilla o sector en termes d'origen i condicions de precarietat i temporalitat. Debatre si hi ha pràctiques discriminatòries, com per exemple, si a la producció o al magatzem la majoria de persones són racialitzades i a l'oficina no, o si hi ha tensions o discriminació per motius culturals. Amb la informació recollida, elaborar un diagnòstic del racisme laboral al nostre entorn. Discutir propostes per millorar la inclusió i igualtat (traduir comunicats a altres idiomes, fer formació intercultural, etc.). Comprometre'ns com a sindicat a implementar algunes mesures.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Diagnosticar de manera col·lectiva la composició ètnica i migratòria del treball i identificar pràctiques de discriminació. S'elabora un "mapa de diversitat" on es visualitza quantes persones treballen en situació irregular o són migrants, quins llocs ocupen i quines condicions (salaris, temporalitat) pateixen més. L'objectiu és evidenciar el racisme institucional al lloc de treball i obrir debat sobre mesures d'inclusió i igualtat.



METODOLOGIA. Repartir-se la feina: un equip fa una llista del personal per origen geogràfic i regularització (recol·lecció de dades disponibles, entrevistes anònimes), un altre examina les diferències en condicions segons origen (hi ha un sector on pràcticament tota la plantilla és migrant amb contractes precaris?), etc. Representar-ho en gràfics sectorials o mapes visuals. Sistematitzar les situacions discriminatòries i de segregació detectades; des-

prés, proposar accions sindicals concretes, per exemple, traduir comunicats i contractes a altres llengües, fer formacions interculturals millorar la resolució de conflictes, orientar les campanyes d'afiliació a les persones migrades. Assumir un compromís públic de treballar l'antiracisme com a part de la lluita de classes.



DURADA ESTIMADA. 2 hores (per fer una diagnosi inicial bàsica). Es pot ampliar a taller d'un dia si es vol aprofundir en entrevistes qualitatives amb testimonis.



MATERIALS. Dades de plantilla (amb criteri de diversitat, protegint dades personals), ordinadors per fer mapes o gràfics, pissarra per anotar observacions qualitatives, traducció disponible per recollir testimonis en llengua d'origen si és necessari.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Elaborar un informe intern, "Radiografia del racisme laboral", i fer-lo servir com a punt de partida d'un protocol sindical. Avaluat si després s'han implementat les mesures. Mesurar la participació de col·lectius migrants a les activitats sindicals. Cada any, revisar el mapa amb noves dades i veure si les mesures adoptades han reduït la segregació i la discriminació (ex. més migrants en feines de gestió).



ADAPTACIONS. Quan hi ha diversitat lingüística, implicar organitzacions de persones migrants en l'elaboració del mapa (per ex., demanar-los que facilitin dades o assessoria). Incloure la perspectiva interseccional: com afecta la racialització a dones migrants? I segons la religió, l'orientació sexual, l'edat, etc.? Si el sector té molta temporalitat (turisme, construcció), enllaçar-ho amb activitats de treball precari (assemblees de precàries) per no duplicar esforços.

4.2. PROTOCOL DE SUPORT A UNA COMPANYYA EN SITUACIÓ ADMINISTRATIVA IRREGULAR

Simular una situació on un company o companya sense documentació pateix un accident laboral greu. Dividir les persones participants en rols i representar l'escena des de l'accident i els intents de l'empresa per ocultar-lo. El delegat o delegada sindical intenta intervenir. Debatre què es podria fer des del sindicat: denunciar públicament a la premsa, acompanyar el treballador o la treballadora a denunciar tot i la seva situació irregular, mobilitzar una protesta, etc. L'objectiu és entendre els obstacles que afronten i posar-nos a prova en com donar-los suport. Elaborar un protocol bàsic d'actuació sindical en casos d'abusos a aquestes persones.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Entendre els obstacles legals i institucionals que afecten els treballadors en situació irregular i practicar com protegir-los. Mitjançant una simulació d'accident laboral amb una persona sense documentació, es posa a prova la resposta sindical. L'objectiu és comprovar quins recursos tenim (denúncia anònima, comunicats públics, aliança amb ONG) i elaborar un protocol bàsic d'actuació. Així el sindicat estarà preparat si realment es presenta aquesta situació a la vida real.



METODOLOGIA. Preparar un joc de rol. Assignar rols: treballador/a migrant ferit/ida, testimoni (company/a), encarregat/ada, delegat/ada sindical, periodista local, inspector/a de treball (a vegades absent), etc. Representar l'escena de l'accident i l'intent de l'empresa d'amagar-lo (pressionant el ferit perquè no denunciï). La delegada o delegat sindical ha d'intervenir:

per exemple, trucant a un advocat/ada, trucant a la premsa, mobilitzant altres treballadors i treballadores per solidaritat. Simular la seqüència (15-20 min). Després, fer un debat: quines accions van ser efectives? Quines dificultats es van trobar (por a represàlies, por a la policia)? A continuació, en grup, redissenyar un protocol bàsic: per exemple, llista de passos (acompanyar el treballador a la denúncia, contactar ONG prodrets humans, fer pressió mediàtica) i suport legal disponible. Finalment, es formalitza el protocol en una pauta escrita que es difon al sindicat.



DURADA ESTIMADA. 2 hores (10-15 min d'escenari, 30 min de discussió i redacció del protocol).



MATERIALS. Guió bàsic de l'accident, vestuari o caracteritzacions per al rol. Fulls de paper per escriure el protocol resultant. Telèfons simulats (per a trucades fingides). Clip d'un noticiari en blanc (per muntar vídeo simulat amb el testimoni).



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Revisar que el protocol cobreixi totes les fases (ajudar la víctima, documentar, denunciar penalment, buscar advocat/ada, premsa). Avaluar que el protocol es difongui (penjar-lo al web sindical, incloure'l en formacions futures). Quan el sindicat atengui un cas real (encara que no sigui de baixa laboral; pot ser per acomiadament irregular), revisar si s'ha seguit el protocol i ajustar-lo. El nivell d'implementació de les mesures del protocol (quantes denúncies formals fetes, quants implicats aollits, etc.) serà el seguiment final.



ADAPTACIONS. Si no és possible fer un joc de rol, simular una discussió en petit grup sobre com reaccionar i

arribar a un protocol consensuat. Per agafar perspectiva comunitària, involucrar una ONG de suport a immigrants al taller perquè aportin informació sobre drets i recursos. En sectors amb presència de persones treballadores sense papers (hostaleria, lleure), fer tallers orientats a crear xarxes de suport intern abans que succeeixin incidències. També es pot centrar en la part emocional de la delegada o delegat sindical, abordant la por de les persones sense papers, per incloure suport psicològic en el protocol.

ALTRES ACTIVITATS:

4.3. FIRA DE SOLIDARITAT GLOBAL. Organitzar amb altres col·lectius locals una jornada intercultural al barri o municipi que promogui la unió entre persones treballadores d'aquí i de fora. Parades informatives de sindicats, cooperatives i col·lectius antiracistes i un espai de debat sobre treball digne i migració. Recollir signatures per alguna causa i visibilitzar lluites o iniciatives migrants convidant als seus protagonistes. L'objectiu és enfortir els llaços comunitaris i fer més accessible el sindicat a col·lectius migrants.

4.4. MAPA DE SOLIDARITAT. Fer un mapa-fil sobre com han actuat històricament els sindicats locals contra l'apartheid i el colonialisme. Comparar el resultat amb el mapa de precarietat i gènere al sector i veure'n coincidències.

Imatge: fruitaambjusticia.cat



DEMOCRÀCIA I PLANIFICACIÓ



QUÈ ESTÀ PASSANT

Podem parlar de transició justa si els governs i les grans empreses planifiquen el futur a porta tancada mentre la classe treballadora som qui en patim les conseqüències? I què podem fer perquè la transformació ecològica no sigui un nou episodi d'atur massiu, desindustrialització i pèrdua de drets, sinó una oportunitat per guanyar poder col·lectiu i democratitzar l'economia? Què passa si els sindicats no arribem a sectors emergents, a la gent jove o a les treballadores i treballadors més precaris, o si molta gent ja no ens percep com una eina útil? Com podem construir força col·lectiva enmig d'un escenari dominat per l'emergència climàtica, la digitalització i una nova onada d'escalada bèl·lica? I com podríem fer d'aquest front comú un actiu capaç de disputar el rumb de la transició ecosocial?



Aquestes preguntes obren el debat sobre la necessitat urgent de construir un contrapès obrer fort, basat en una planificació estratègica des de baix, on el sindicalisme esdevingui un actor central d'un nou model productiu fonamentat en la propietat col·lectiva i la decisió democràtica. Ens interpel·len directament a repensar de dalt a baix l'estratègia, l'organització i la mateixa imatge del sindicalisme; ens obliguen a incorporar noves agendes, a innovar radicalment en les formes de lluita i a reconnectar amb aquells sectors avui desorganitzats per recuperar una iniciativa política que ens permeti cohesionar i transformar la realitat.

XANTATGE DE LES CORPORACIONS GLOBALS. El poder creixent de les transnacionals dificulta cada cop més la regulació de l'economia per part de les comunitats i els governs. Sovint utilitzen l'amenaça de la deslocalització per evitar respectar drets laborals o lleis ambientals, amb el suport de tractats internacionals i organismes com l'OMC, que protegeixen els interessos privats per sobre dels estats. A més, estem veient actualment com els nous acords en el marc de l'OCDE fixen

tipus impositius a les empreses transnacionals que limiten la possibilitat de recaptació dels països més pobres.^{xiii}

LA TRANSICIÓ “DES DE DALT”. Si les treballadores o treballadors no participen en la planificació, el model energètic i ecosocial el dictaran les elits financeres que veuen l'emergència climàtica com una nova via de negoci. Això pot repetir els efectes de transicions industrials passades, generant atur massiu, pobresa i èxode, mentre fons públics com els Next Generation de la UE financen empreses privades sense garanties de responsabilitat climàtica o social real a mitjà/llarg termini. Democratitzar i planificar estratègicament aquest procés és vital per aconseguir una transició justa en lloc d'un canvi caòtic imposat.

SOCIALITZACIÓ DE SECTORS ESTRATÈGICS. Cada cop més sectors essencials de l'economia es troben atacats per l'especulació.^{xiv} Cal que sectors clau com l'energia, el transport o l'alimentació deixin d'estar en mans d'accionistes que busquen el benefici privat. Només amb propietat i gestió públiques o col·lectives, i amb una planificació democràtica que impliqui a institucions, treballadors i comunitats, podrem orientar l'economia cap a la satisfacció de necessitats reals, la redistribució de la riquesa i la protecció del planeta.

PLANIFICACIÓ A LLARG TERMINI. Les últimes dècades, la multiplicitat de lluites i la fragmentació de la identitat de classe ens ha portat a una dinàmica on hem anat conflicte a conflicte sense visió global, actuant de forma reactiva després de l'agenda del capital. Cal superar aquest model: l'estratègia ha d'incloure l'organització de sectors clau, la creació de caixes de resistència i l'elaboració d'informes de transformació sostenible per erosionar el poder patronal de manera sostinguda.

DEMOCRÀCIA INTERNA COM A ESCOLA. La democràcia participativa dins el sindicat ens entrena per a la democratització de l'economia: aprenem a decidir col·lectivament en la nostra organització i estarem més ben preparats i preparades per gestionar col·lectivament les empreses o els recursos en un futur model autogestionari.

PROTAGONISME EN LA TRANSFORMACIÓ SOCIAL. Durant dècades, les “utopies” socials i ideològiques han servit als sindicats per empènyer les seves lluites. Amb l'arribada del neoliberalisme, la via dels pactes amb la patronal, de l'estat com a força mediatra i de la pau social-laboral es tornà hegemònica. Els sindicats no hem de negociar només convenis, sinó que hem de ser l'eina on els treballadors i les treballadores decidim què i com produïm. Això amplia l'imaginari, eleva la mirada de la lluita i dona un sentit estratègic a cada victòria quotidiana cap a un horitzó de democratització generalitzada. Un poder sindical com a eina democratitzadora de l'empresa o sector és l'avantsala de futurs models d'economia social i democràcia econòmica.

NOVES REALITATS I MÈTODES DE LLUITA. En molts països, els sindicats tradicionals han vist disminuir la seva afiliació i presència en els centres de treball, especialment entre el jovent i sectors nous de l'economia.¹ Renovar-nos és crucial: els sindicats hem de sindicalitzar les noves formes de treball (temporals, plataformes digitals, IA). No podem centrar-nos només en el salari si el canvi climàtic amenaça amb destruir els llocs de treball; calen reivindicacions que integrin la reducció dels costos ambientals amb mesures compensatòries per a la classe treballadora.^{xv}

COHESIÓ D'UNA CLASSE FRAGMENTADA. Fruit de tots aquests processos de flexibilització del treball, la creació d'una identitat de classe s'ha complicat. La classe treballadora és diversa i està dispersa: per tipus de contracte, per sector, per ètnia, gènere, etc. El sindicalisme és clau per unir el que el capital divideix; per fer-ho, cal incorporar agendes feministes, antiracistes i ecologistes. Així, ens tornarem rellevants per a col·lectius més amplis i reforçarem la solidaritat: connectant cada lluita amb les altres, construint un moviment obrer més fort i cohesionat.

CONSTRUCCIÓ DE CONTRAPODER DUAL. Per disputar les decisions a les elits, cal un bloc social que uneixi el poder al centre de treball (sindicats) amb la pressió al carrer i a les institucions (moviments socials). Aquesta aliança ens permet combinar la capacitat d'organització i els mètodes de lluita obrera amb les teories de cures, els límits planetaris i la realitat colonial aportades pels moviments socials. Les treballadores són també dones que pateixen violències masclistes i racistes; l'activisme ambiental està format també per treballadors i treballadores que necessiten salaris dignes.¹³

13 Un anàlisi interessant, en la línia que anem comentant durant la guia sobre la feblesa de l'estratègia pactista: <https://vientosur.info/la-derecha-extrema-crece-porque-la-izquierda-lo-permite/>

QUÈ PODEM FER?

DEMOCRATITZACIÓ INTERNA, AUTOAVALUACIÓ I PARTICIPACIÓ ECONÒMICA.

Perquè un sindicat sigui realment fort, ha de començar per ser radicalment democràtic, horitzontal i transparent en el seu funcionament intern. Una estructura on la base se senti partícip de les decisions estratègiques augmenta dràsticament la capacitat de mobilització en escenaris de conflicte. Això implica implementar processos d'autoavaluació constants: crear comissions de base que revisin les pràctiques sindicals per identificar barreres que frenen la participació, així com establir mecanismes de rotació de càrrecs de portaveu i quotes de representació per a dones i joves. La renovació estructural ha d'anar acompanyada d'una democratització de les finances, i ha de permetre que l'afiliació s'involucri directament en la gestió dels recursos i les estratègies econòmiques de l'organització.



Alguns exemples on ens podem fixar són la Revolta Pagesa i el Gremi de la Pagesia Catalana com a resposta crítica als models de representació tradicionals, que aconsegueixen victòries contra la burocràcia. O el model de pressupostos interns participatius del sindicat metal·lúrgic de São Bernardo do Campo al Brasil, que involucra l'afiliació en les decisions financeres.

UN SINDICAT OBERT, PERMEABLE I SOCIALMENT CONNECTAT. El sindicalisme del segle XXI ha de deixar de ser vist com una organització “corporativa” que només defensa els interessos dels seus membres per esdevenir un motor de canvi social ampli. Això s’aconsegueix obrint les activitats, assemblees i campanyes a persones no afiliades i a activistes d’altres moviments socials (ecologistes, veïnals, feministes), i així es genera una simbiosi on els problemes comuns es discuteixen de manera conjunta. Aquesta obertura requereix crear espais de coordinació permanents, com assemblees socials locals, que serveixin per buscar suports mutus i informar de les lluites de cada col·lectiu per trencar l’aïllament del sindicat respecte al seu entorn comunitari.



Com el sindicalisme d’habitatge, que prioritza les xarxes comunitàries i la participació oberta; la Confederación del Frente Común Canario (2025), que uneix sindicats, moviments socials i científics, o la cessió de recursos del sindicat UGTT a Tunísia als moviments socials durant les revoltes de 2011.

ESTRATÈGIES DE COMUNICACIÓ DIGITAL I ORGANITZACIÓ FLEXIBLE. La batalla per l’opinió pública i la mobilització també es lliura en l’espai digital. És imperatiu que el sindicat domini les noves formes de comunicació (vídeos curts, pòdcasts, mems) per fer arribar missatges laborals de manera atractiva i combatre la desinformació. Cal capacitar els delegats i delegades joves en eines digitals i utilitzar plataformes de missatgeria per a una organització ràpida. Paral·lelament, cal adaptar les estructures d’afiliació a la precarietat actual: crear fórmules

flexibles per a persones *freelances*, autònomes o treballadores de l’economia informal, amb quotes simbòliques per a aturats/ades i seccions virtuals per a qui treballa de manera dispersa o remota. L’objectiu és eliminar qualsevol barrera d’entrada al sindicat.



La Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEPA), a l’Argentina, va organitzar milions de treballadors i treballadores de l’economia informal fins a ser reconeguda oficialment com a sindicat.



Jornada de lluita per la terra, sostre i treball. 2024. UTEPA.

NEGOCIACIÓ PEL BÉ COMUNITARI (BARGAINING FOR THE COMMON GOOD).

Aquesta metodologia proposa que els sindicats, en negociar convenis col·lectius, no es limitin a millores salarials, sinó que incloguin demandes de la comunitat (famílies, usuaris, veïnat). Això requereix una coordinació prèvia amb els col·lectius socials per identificar objectius tangibles que beneficiïn l’entorn general, transformant una vaga laboral en una campanya de suport social massiu. Dins d’aquesta estratègia, es proposa identificar objectius comuns on les lluites laborals i ecològiques siguin inseparables, com la transició ecosocial justa o la valorització dels serveis de cures.



La campanya “Berlin es manté unida” (2023), on el sindicat Ver.di i ecologistes es van unir per un transport públic sostenible; el bloqueig d’estibadors

a Gènova, Grècia o Catalunya contra vaixells de material militar israelià, i les demandes als EUA per l'ús social dels fons de pensions, exigint que s'invertissin en habitatge social i projectes sostenibles en lloc d'especulació financera.

FORMACIÓ INTEGRAL, RECERCA I PLANS ESTRATÈGICS ECOSOCIALS. La formació de la militància ha d'anar molt més enllà de la llei laboral; cal preparar organitzadors/ores comunitaris i especialistes en medi ambient, economia digital, vagues de zel¹⁴ i salut laboral per negociar amb coneixement davant les multinacionals. És vital fomentar la formació conjunta amb altres moviments (ecofeminisme, antiracisme, dret a l'habitatge) per ampliar horitzons. A més, el sindicat ha de deixar de ser reactiu i esdevenir un planificador actiu, dotant-se de la capacitat de fer plans estratègics a 5-10 anys i equips d'estudi que, en col·laboració amb centres de recerca, elaborin plans industrials alternatius i sostenibles. Això permet proposar escenaris de futur concrets (fàbriques transformables, llocs de treball verds) per pressionar les administracions.



L'escola d'estiu compartida entre la CGT Catalunya i el Sindicat de Llogateres; els informes de transició ecosocial de CGT i LAB, i el pla industrial de la fàbrica Vestas a Lleó van en aquesta línia.

14 Les Vagues de Zel consisteixen a fer exclusivament les funcions laborals establertes pel reglament/conveni/contracte. És una forma de ralentitzar la producció i pressionar de forma més llarga i extensa.

DEMOCRATITZACIÓ ECONÒMICA I CONTROL OBRER DE LA PRODUCCIÓ. Cal exigir la participació directa de treballadores i treballadors en la planificació pública, reclamant seients als consells econòmics, a les assemblees climàtiques o en el disseny de plans urbanístics o energètics. En l'àmbit de l'empresa, les reivindicacions han d'incloure l'accés ampliat a la informació financera, la participació en decisions d'inversió i el poder real en comitès mixtos de seguretat o medi ambient. El sindicat ha de defensar el dret preferent dels treballadors i treballadores a fer-se càrrec de l'empresa en cas de tancament o deslocalització, i lluitar per lleis que facilitin l'autogestió i la creació d'empreses públiques sota control ciutadà.



Alguns exemples són: el SASEC a Astúries com a model de mediació paritària i corresponsabilitat industrial; les experiències de cogestió obrera a Veneçuela; la creació de la cooperativa de treballadors de Duralex (2024), i la reindustrialització de Vestas impulsada per la lluita sindical.

ACTIVITATS

5.1. TALLER DE SIMULACIÓ DE CONTROL OBRER/COL·LECTIVITZACIÓ

Exercici de simulació: dividir la gent en grups i assignar el cas d'una empresa que ara passa a estar sota control dels treballadors i treballadores. Cada grup ha d'elaborar en poc temps un pla bàsic sobre el producte, si el canviarien per un de més ecològic, com aconseguirien finançament i com s'organitzarien internament per dirigir l'empresa de manera democràtica. Finalment, la persona que modera explica breument casos reals d'empreses recuperades i els seus reptes, i els compara amb les idees dels grups. És fonamental formar-nos en gestió empresarial per conèixer bé les potencialitats i límits dels reptes als quals ens enfrontem.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Imaginar com seria la gestió d'una empresa sota control dels treballadors i les treballadores. Aquest exercici fomenta la presa de consciència sobre alternatives a la propietat privada dels mitjans de producció. Els objectius són: posar a prova la capacitat estratègica de les persones que hi participen per desenvolupar plans bàsics de producció, finançament i organització democràtica d'una empresa segons criteris socials i ecològics, i conèixer exemples reals d'empreses recuperades.

METODOLOGIA. Dividir el grup en subgrups (de 4-6 persones). A cadascun se li assigna un cas d'empresa concreta (pot ser fictícia, però basada en un sector conegut: fàbrica, hotel, servei municipal, etc.). Els subgrups tenen temps limitat (30-45 min) per elaborar un breu pla: quin producte oferiran, si cal canviar-lo per un de més

ecològic, com aconseguirien finançament (ajuts públics, cooperatives de finançament, etc.) i com es distribuïrien els càrrecs directius de manera igualitària. Cada grup presenta la seva proposta en 5 minuts davant la resta. Finalment, la persona moderadora explica exemples reals d'empreses recuperades i els reptes que van haver d'afrontar, i ho contrasta amb les idees dels grups.



DURADA ESTIMADA. 2 hores (inclou repartiment de casos, treball en equips, presentacions i feedback). Pot fer-se dins un curs més ampli de transició democràtica.



MATERIALS. Fitxes descriptives de cada cas empresarial (història, sector, mercat, motius de crisi). Fulls grans de paper o pissarra per elaborar el pla. Rotllos de paper o pissarres blancs i marcadors. Llistes amb indicadors econòmics bàsics (mensualitats, costos energètics, etc.) perquè el grup prengui decisions.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Veure si els grups incorporen variables ecològiques i socials (per exemple, canvien a producció sostenible, plantegen un comitè de cures, etc.). Després de l'exercici, es pot fer una petita reflexió escrivint en un paper què hauria estat diferent si l'empresa hagués estat finançada i gestionada col·lectivament. Com a avaluació general, es pot mesurar l'impacte del taller preguntant les persones participants si ara perceben les empreses recuperades com una possibilitat real i si els ha generat més interès perquè han conegut casos reals (demanar que apuntin tres exemples coneguts després del taller).



ADAPTACIONS. Fer servir exemples locals d'empreses clau del territori. En col·lectius rurals, el cas podria ser, per exemple, una cooperativa agrícola col·lectivitzada. Si les persones participants tenen experiència

tècnica, que desenvolupin també simples balanços o plànols. Per a entorns digitalitzats, simular plataformes autogestionades de treball (per ex., taxi cooperatiu). En tallers més breus, i per una qüestió de temps, ometre la part de casos reals i enfocar-se directament en l'elaboració creativa. També es pot fer una versió llarga: portar economistes socials o cooperativistes perquè facin feedback després de cada presentació.

5.2. IMPULSAR OBSERVATORIS LOCALS DE TRANSICIÓ ECONÒMICA

Proposar en l'àmbit municipal o comarcal la creació d'un observatori amb participació de sindicats, universitats, administracions i moviments socials que es reuneixin periòdicament per analitzar el rumb de l'economia local i proposar plans estratègics. Si l'administració no hi participa, el sindicat l'ha de crear en mode ciutadà. Presentar dades sobre evolució de l'ocupació, emissions de CO₂, indicadors socials i propostes per a una indústria sostenible, formació, cooperativització, etc. Publicar informes i presentar-los a l'Ajuntament o al govern regional. Seria un espai democràtic de planificació paral·lel a l'oficial que mostraria com seria una economia planificada participativament.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Fomentar la planificació estratègica local. La creació d'un observatori econòmic comarcal/municipal, amb participació sindical, acadèmica, de l'administració i els moviments socials, permet analitzar conjuntament indicadors locals i proposar estratègies de transició. L'objectiu és demostrar que amb dades i participació ciutadana es pot construir una proposta d'economia democràtica alternativa a l'oficial.



METODOLOGIA. Convocar una reunió fundacional amb actors clau (Ajuntament, universitats, sindicats, entitats veïnals, cooperatives) i presentar la idea. Establir un calendari de reunions periòdiques (trimestrals). Cada trobada ha de tenir ordre del dia amb indicadors principals (p. ex., evolució de l'atur, consum energètic, salut ambiental) exposats per persones expertes. Els sindicats participen aportant dades de la situació laboral local i propostes de formació/cooperativització. El resultat de cada sessió és un informe conjunt de "rumb econòmic alternatiu del territori" amb recomanacions concretes (per exemple, projectes per a rehabilitació d'habitatges, formació en renovables, creació de cooperatives agrícoles, etc.). Aquests informes es publiquen i es presenten a l'Ajuntament. Es poden incloure presentacions creatives en la reunió per fer-les més atractives.



DURADA ESTIMADA. Cada sessió de l'observatori 2-3 hores. El procés és continuat, però és recomanable fer almenys una reunió a l'any.



MATERIALS. Dades per elaborar gràfiques i mapes. Equip projector i suport per a presentació de dades. Ordre del dia i tancament amb síntesi (guió). Accés a fonts públiques d'informació (INE, agències d'energia, etc.).



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. L'indicador d'èxit és la influència sobre decisions polítiques locals. Per exemple, que l'Ajuntament demani l'informe o inclogui propostes de l'observatori al seu pla local de sostenibilitat. Avaluat anualment: quantes propostes s'han implementat o influenciat. També mesurar la participació dels sindicats: seguiment del nombre de persones afiliades i delegades que aporten dades i idees. Aquesta autoavaluació manté la transparència interna i comprova si

l'organització sindical es manté activa en la planificació més enllà del seu centre de treball.



ADAPTACIONS. Si no es pot aconseguir participació institucional, el sindicat pot iniciar un "observatori ciutadà" només amb universitats i organitzacions, i després convidar l'Ajuntament a sumar-s'hi. En territoris petits, combinar forces amb observatoris veïnals i associacions ja existents. També es pot incloure la perspectiva de gènere de forma més explícita o fer un observatori sectorial (per exemple, "Observatori del Transport Sostenible" en zones urbanes) seguint la mateixa estructura. Es pot començar convocant jornades de trobada entre organitzacions del territori —com sindicats, entitats veïnals i col·lectius socials— amb l'objectiu de teixir aliances, reforçar vincles i identificar reptes compartits i possibles col·laboracions. Aquestes trobades funcionen com un laboratori de coneixement mutu, i permeten que veïnat i treballadors i treballadores reconguin punts en comú i construeixin xarxes informals que facilitin la cooperació posterior.

5.3. LABORATORI D'INNOVACIÓ SINDICAL

Crear un grup de treball estable dins del sindicat dedicat a provar noves idees organitzatives. Aquest laboratori ha de tenir el suport de la direcció, però llibertat per experimentar i cometre errors. Ha de reunir-se periòdicament per revisar què ha funcionat i què no i anar incorporant les innovacions reeixides al funcionament general del sindicat.

OBJECTIUS PEDAGÒGICS. Crear dins el sindicat un espai experimental per provar noves formes d'organització i lluita. L'objectiu és fomentar la creativitat i flexibilitat en l'acció sindical, generant i provant idees innovadores (noves campanyes, eines digitals, metodologies de lluita) sense por a l'error. Així es contraresta la rigidesa sindical tradicional i pactista i s'impulsa la renovació.



METODOLOGIA. Constituir un grup de treball permanent amb suport de l'òrgan directiu però amb autonomia operativa. Aquest "laboratori" es reuneix regularment per presentar i debatre noves propostes. Cada acció innovadora es posa en marxa en un petit format pilot, recollint dades sobre la seva efectivitat. En cada reunió del laboratori, es fa revisió del que ha funcionat i del que no, i les idees reeixides es difonen i s'incorporen a l'organització general del sindicat. És clau tenir un pressupost, ni que sigui reduït (fons de resistència), per provar iniciatives i assumir errors sense que afectin excessivament els comptes generals.



DURADA ESTIMADA. L'equip del laboratori es reuneix periòdicament. Les accions que planteja poden requerir diferents temporitzacions (algunes molt ràpides, d'altres a llarg termini).



MATERIALS. Espai (físic o virtual) per treballar, eines de prototipatge (ordinadors, programari col·laboratiu). Accés a recursos interns (contactes amb altres sindicats, coneixements interns) i externs (formació en noves tecnologies). Documentació de seguiment per anotar els resultats de les proves.



AVALUACIÓ/SEGUIMENT. Cada novetat llançada pel laboratori ha d'acompanyar-se d'indicadors bàsics (p. ex., si és una campanya digital, nombre de suports aconseguits; si és un nou format de vaga, percentatge de convocats que hi responen). Presentar periòdicament un informe resum amb aquests indicadors, participació per gènere, presència en mitjans, etc. L'objectiu és mesurar si les innovacions estan donant fruits reals. Aquest costum d'autoavaluació manté l'impuls de la renovació sindical i mostra transparència davant de la base.



ADAPTACIONS. Fer una part del laboratori específic per a joves o dones (dins del grup general) per testar iniciatives que atreguin aquests col·lectius (p. ex., noves formes d'assemblees en línia, activitats culturals sindicalitzadores). En sindicats políticament pluridimensionals, incloure membres independents perquè aportin perspectives no convencionals (com ficció, disseny, màrqueting). Per a territoris sense accés a persones expertes, utilitzar tutories en línia o col·laborar amb ONG tecnològiques. Incorporar-hi formació prèvia en "pensament lateral" i vivències tecnològiques (visitar hackatons, fòrums digitals) per inspirar idees. El laboratori ha d'incloure una mirada ecològica i de gènere en cada experiment (per exemple, valorar l'efecte mediambiental d'una acció de protestes i buscar alternatives verdes).

ALTRES ACTIVITATS:

5.4. CURSOS DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA. Formació interna adreçada a dirigents i persones delegades per desenvolupar capacitats de planificació a llarg termini i enfortir la capacitat sindical de transició ecosocial. El curs combinaria una breu introducció teòrica amb tallers pràctics d'anàlisi de context, diagnosi col·lectiva i elaboració d'un petit pla estratègic aplicable al territori o sector. Té una durada d'entre vuit i deu hores, repartides en dos dies o en format virtual. Els materials inclouen manuals i fitxes de treball per elaborar DAFO, definir objectius mesurables i establir indicadors de seguiment. L'avaluació es basa en la revisió dels plans i un seguiment periòdic per valorar-ne l'execució.

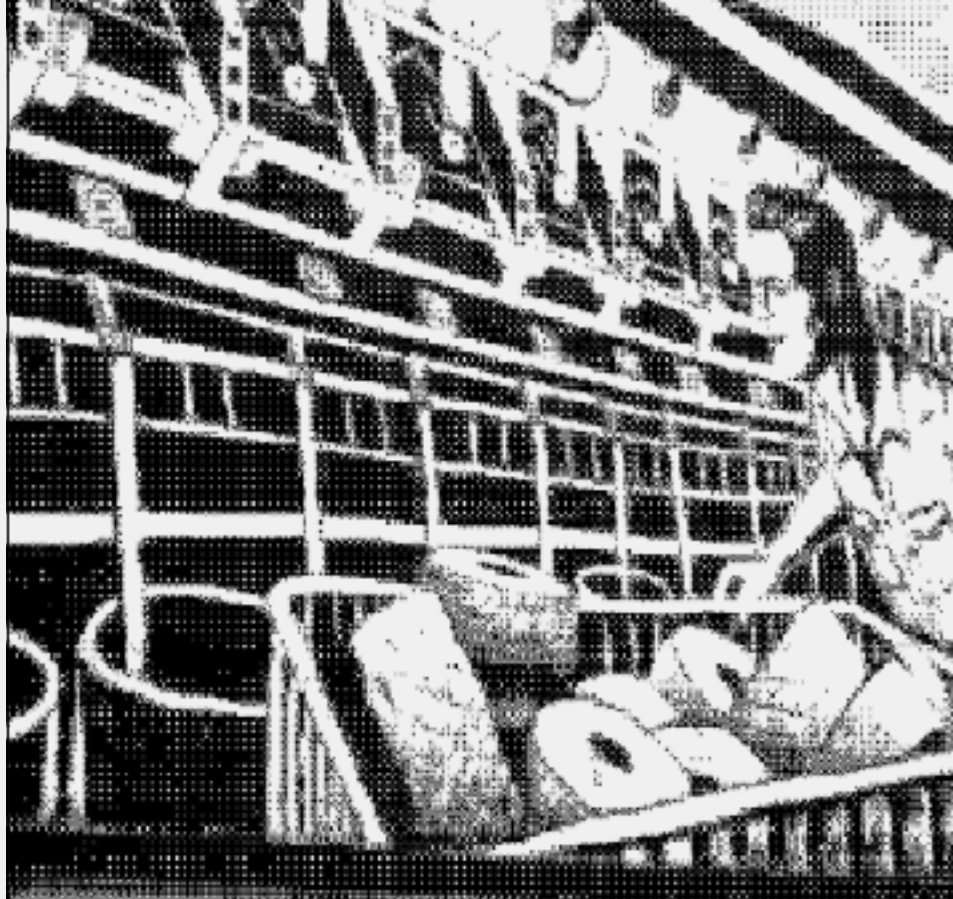
5.5. NEGOCIACIÓ DE CLÀUSULES DE DEMOCRÀCIA ECONÒMICA. Simulació pràctica mitjançant rols de negociació col·lectiva incorporant clàusules de democratització empresarial, preferentment vinculada a l'anterior activitat que duia per títol "Manual de negociació col·lectiva ecosocial". L'activitat té com a objectiu millorar les habilitats d'argumentació sindical i anticipar les possibles resistències empresarials. Es desenvolupa com un taller de dues hores amb disseny de propostes, repartiment de rols entre empresa i sindicat i una taula de negociació simulada amb debat final. Els materials bàsics són dossiers de clàusules i pissarra. L'avaluació es fa segons la capacitat argumentativa i la confiança mostrada per les persones participants, amb possibilitat d'adaptar el format a tallers sectorials o a altres formacions de negociació.

5.6. ENQUESTA A LA BASE I A PERSONES NO AFILIADES. Procés participatiu per conèixer percepcions, prioritats i barreres a la implicació sindical tant de persones afiliades com de treballadores no afiliades. L'objectiu és detectar mancances estratègiques, millorar la legitimitat i reforçar la capacitat d'escolta de l'organització. El procediment inclou el disseny

i difusió d'una enquesta (virtual o presencial), l'anàlisi dels resultats i la seva presentació en assemblea oberta amb propostes d'acció. El procés s'estén durant dues o tres setmanes i es repeteix bianualment. L'èxit s'avalua segons la participació assolida i la implementació dels compromisos acordats. El format és adaptable —pot incorporar versions en paper, traduccions, entrevistes qualitatives o enfocaments específics per a joves.

5.7. RENOVACIÓ COMUNICATIVA. Reunir a un equip mixt de persones comunicadores del sindicat i joves activistes digitals en un espai creatiu. El repte: renovar l'estratègia de comunicació. Dividir les participants per tasques: un grup que redissenyi el web o les xarxes socials del sindicat per fer-les més dinàmiques; un altre que creï prototips de vídeos curts explicant reivindicacions; un tercer grup que planifiqui com arribar a instituts, universitats o influenciadors/res amb missatges laborals. Després d'implementar diverses accions de renovació, és important mesurar si estan donant fruits. Dissenyar indicadors: evolució de l'afiliació en menors de 30 anys, participació en assemblees (total, edat, gènere...), visibilitat en premsa o xarxes, conquestes innovadores (clàusules verdes, plans d'igualtat, etc.). Presentar un informe visual amb aquests indicadors.

5.8. ESPAI DE COORDINACIÓ INTERMOVIMENTS. Grups mixtos i permanents que promouen la coordinació solidària davant conflictes socials o laborals, mitjançant brigades de suport mutu. Aquests comitès territorials, amb reunions periòdiques i calendari compartit, permeten activar respostes ràpides i coordinar recursos entre moviments. Després de les accions conjuntes, es realitzen espais d'avaluació per analitzar resultats, tensions i millores futures. L'estructura pot començar amb grups interns, utilitzar canals segurs quan calgui i, si escau, connectar-se amb altres territoris per a una coordinació internacional.



COOPERATIVA

Imatge: Mural a la Cooperativa Textil Quilmes, 2008. Buenos Aires.

AGRAÏMENTS

En aquesta última pàgina d'agraïments ens agradaria recalcar el caràcter col·lectiu d'aquesta publicació: si bé jo, en signo l'autoria amb el paraigua de l'ODG, el treball d'investigació previ sobre la base del qual hem donat forma a aquesta guia es nodreix de moltíssims autors i autores, així com de publicacions i treballs propis d'organitzacions sindicals que aporten coneixements essencials perquè finalment nosaltres haguem pogut ordenar tota aquesta informació, donar-hi forma i tractar de fer-la accessible i combativa.

Gràcies a tot l'equip de l'ODG que, d'una manera o altra, hi ha col·laborat en forma de dubtes, recomanacions, contactes, informació, consells i ànims. Un entorn laboral comunitari, compromès, que cuida i acompanya és una trinxera difícil de trobar i que cal defensar.

Gràcies a l'Institut Hegoa per la tasca que fan impartint i produint coneixement compromès amb la transformació i la justícia social en un entorn, com és l'acadèmia de ciències econòmiques, que és hostil amb aquesta tasca i on neden a contracorrent. Gràcies també per publicar, al seu arxiu, el treball d'investigació previ que dona peu a aquesta guia.¹

Gràcies a les persones de les organitzacions sindicals CGT, CNT, Co.Bas, COS, IAC i Kellys per les seves aportacions i la seva disposició a dedicar-nos una part del seu temps per debatre conjuntament les idees d'aquesta guia. I gràcies també a les persones del sindicalisme de contrapoder que ens han encoratjat a seguir amb la línia d'investigació d'aquesta guia i per la tasca que fan.

Gràcies a totes les comunitats de lluita, sindicats, moviments socials, ciència compromesa i cooperatives que serveixen d'exemples en aquesta guia i també a les que no hi surten, però es trenquen les banyes dia a dia per esbrinar com vèncer la impotència i la frustració i reconciliar-nos amb l'esperança.

Finalment, gràcies a amistats, família, professors, companyes de militàncies i persones diverses que amb els vostres vincles feu possibles les condicions perquè nosaltres puguem dedicar-nos a fer allò que ens apassiona: investigació al servei de les idees de contrapoder. Gràcies.

ANNEX: LLISTA D'ACTIVITATS

1. CAPITALISME VERD

ACTIVITAT	DIFICULTAT	TIPUS	DURADA	APROFUNDIMENT
1.1. TALLER DE FUTUR SOSTENIBLE	Mitjana	Taller participatiu	2 hores	Debatre resultats amb dades reals i executar idees concretes
1.2. MANUAL DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ECOSOCIAL	Alta	Creació de material	3 hores	Simular una negociació real basada en el manual i analitzar-ne l'eficàcia
1.3. VISITA A PROJECTES PIONERS	Baixa	Sortida pràctica	3 hores	Debatre aplicacions locals i difondre els aprenentatges obtinguts
1.4. JORNADA "TRANSICIÓ JUSTA" EN LA COMUNITAT	Alta	Acció comunitària	6 hores	Convocar tallers i elaborar un document de propostes sindicals per a l'administració local
1.5. TAULA RODONA AMB PERSONES DE L'ACADÈMIA, ECOLOGISTES I SINDICALISTES ACADÈMIQUES, ECOLOGISTES I SINDICALISTES	Mitjana	Debat/taula rodona	2 hores	Elaborar conclusions i planificar campanyes sindicals futures

2. CADENES GLOBALES I PRECARIETAT

ACTIVITAT	DIFICULTAT	TIPUS	DURADA	APROFUNDIMENT
2.1. ASSEMBLEES DE PRECÀRIES	Mitjana	Debat/ assemblea	1,5 hores	Formar un comitè de precàries i planificar accions concretes emergents
2.2. MAPA DE LA CADENA GLOBAL	Mitjana	Anàlisi i representació	1 hora	Comparar mapes amb altres països i contactar amb col·lectius internacionals
2.3. FÒRUM DE TREBALL GLOBAL EN LÍNIA	Mitjana	Conferència virtual	1 hora	Crear un grup permanent de treball internacional i redactar un manifest compartit
2.4. MAPA DE PRECARIETAT AL SECTOR	Mitjana	Anàlisi de dades	1 hora	Fer entrevistes i actualitzar l'anàlisi periòdicament; contrastar amb altres sectors
2.5. FORMACIONS	Mitjana	Taller educatiu	1 hora	Crear materials permanents i programar formacions periòdiques amb simulacions
2.6. ACCIÓ SINDICAL URGENT	Alta	Preparació ràpida	2 hores	Fer simulacres interns i difondre protocols de denúncia a tota la base

3. CRISI DE REPRODUCCIÓ SOCIAL

ACTIVITAT	DIFICULTAT	TIPUS	DURADA	APROFUNDIMENT
3.1. MAPA DE LA BRETXA DE GÈNERE AL SECTOR	Mitjana	Anàlisi de dades	1 hora	Debatre els resultats públicament i establir un seguiment d'indicadors de gènere
3.2. TALLER PER A UN FUTUR DE CURES DIGNES	Mitjana	Taller participatiu	2 hores	Desenvolupar un projecte pilot i involucrar agents locals del sector
3.3. FORMACIÓ EN ECOFEMINISME I SINDICALISME	Mitjana	Debat formatiu	1,5 hores	Continuar amb formacions pràctiques i crear materials divulgatius amb perspectiva de gènere
3.4. GRUP DE LECTURA SOBRE ECOFEMINISME	Baixa	Debat formatiu	3 hores	Espai formatiu per incorporar la perspectiva ecofeminista.

4 RACISME, REARMAMENT I NEOCOLONIALITAT

ACTIVITAT	DIFICULTAT	TIPUS	DURADA	APROFUNDIMENT
4.1. MAPA DE LA DIVERSITAT I EL RACISME AL LLOC DE TREBALL	Mitjana	Anàlisi de la plantilla	1 hora	Llançar campanyes de sensibilització i fer recomanacions concretes a l'empresa
4.2. PROTOCOL DE SUPORT A UNA COMPANYIA EN SITUACIÓ ADMINISTRATIVA IRREGULAR	Alta	Simulació de rol	2 hores	Redactar un protocol oficial i formar delegats/ades en el seu ús en casos reals
4.3. FIRA DE SOLIDARITAT GLOBAL	Alta	Acció comunitària	4 hores	Fer-la anual i ampliar-la amb tallers col·laboratius i recollida de fons conjunta
4.4. MAPA DE SOLIDARITAT	Baixa	Acció comunicativa	5 hores	Fer memòria històrica per reivindicar el paper dels sindicats en la solidaritat internacional

5 DEMOCRÀCIA I PLANIFICACIÓ

ACTIVITAT	DIFICULTAT	TIPUS	DURADA	APROFUNDIMENT
5.1. TALLER DE SIMULACIÓ DE CONTROL OBRER/ COL·LECTIVITZACIÓ	Mitjana-alta	Simulació de rol	2 hores	Convidar representants d'empres recuperades i col·laborar amb entitats cooperativistes
5.2 IMPULSAR OBSERVATORIS LOCALS DE TRANSICIÓ ECONÒMICA	Alta	Creació d'un comitè	2 hores	Generar informes periòdics i implicar més actors (universitats, administracions)
5.3. LABORATORI D'INNOVACIÓ SINDICAL	Mitjana	Projecte intern	1 hora	Implicar experts externs i organitzar un concurs d'idees amb presentacions públiques
5.4. CURSOS DE PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA I ASSEMBLEES GENERALS DE DIAGNÒSTIC I VISIÓ DE FUTUR	Alta	Formació especialitzada i debat assembleari	4 hores	Crear un manual intern i establir una mentoria per aplicar els coneixements

5.5. NEGOCIACIÓ DE CLÀUSULES DE DEMOCRÀCIA ECONÒMICA	Mitjana	Simulació de negociació	2 hores	Investigar casos reals i preparar campanyes per introduir propostes al debat públic
5.6. ENQUESTA A LA BASE I NO AFILIATS	Baixa	Recollida d'informació	2 hores	Procés participatiu per conèixer les percepcions, prioritats i barreres a la implicació sindical.
5.7. RENOVACIÓ COMUNICATIVA	Alta	Acció de comunicació	3 hores	Crear un espai creatiu per fer propostes innovadores per la comunicació sindical
5.8. ESPAI DE COORDINACIÓ INTER-MOVIMENTS	Alta	Creació d'estructura	2 hores	Dinàmiques de foment del treball en equip i simulacres de resposta a conflictes

NOTES AL FINAL

- i Corbera i Pano, M. (2025). *Repensando las transiciones ecosociales desde el sindicalismo: Una propuesta analítica (TFM)*. Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional (Hegoa). <https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/pdfs/894?locale=eu>
- ii Messina, I., y Las Heras, J. (2024). *Erronka eko-sozialak eta sindikalismoa: Euskal Herrian sindikatuak berritzeko aukerak? Gizarte Ekonomiaren Euskal Aldizkaria* - Revista Vasca de Economía Social, 21, 31–48.
- iii Niederman, A. (2025, 19 d'abril). *Cuatro ingredientes clave para una transición justa*. Viento Sur. <https://vientosur.info/cuatro-ingredientes-clave-para-una-transicion-justa/>
- iv González Reyes, L., González Briz, E. y Almazán, A. (2024) *Transició ecosocial a Catalunya. Una proposta decreixentista*. CGT. https://cgtcatalunya.cat/wp-content/uploads/2024/03/decreixement_CAT_WEB.pdf
- v “Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y el Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras” 24 d'octubre del 2018.
- vi Standing, G. (2014). *Precariado. Una carta de derechos*. (Andrés de Francisco, Trad.). Titivillus.

- vii CGEE y CCE. (2023). Consejo General de Economistas de España y Cámara de Comercio de España. *+45 años de evolución de los principales sectores de la economía española (1975–2022)*.
- viii Daniel Tanuro (2011). *El imposible capitalismo verde: Del vuelco climático capitalista a la alternativa ecosocialista*. La Oveja Negra, Madrid.
- ix <https://reas.red/el-primer-proyecto-piloto-de-seguridad-social-alimentaria-en-espana-se-desarrolla-en-getafe>
- x Pérez Orozco, Amaia (2024) *Economías feministas. Arraigo, vínculo, subversión*. Traficantes de Sueños. Disponible a: <https://traficantes.net/libros/economias-feministas>
- xi Martí Comas, J. (2025). *Decreixement ecofeminista. Desacelerar per recuperar la vida*. Observatori del Deute en la Globalització. Disponible a: https://odg.cat/wp-content/uploads/2025/02/Decreixement-ecofeminista.-Desacelerar-per-recuperar-la-vida_2025_ODG_web.pdf
- xii Per saber-ne més: *La transició verda i digital a Barcelona i els seus impactes al sud global*. (ODG). Disponible a: <https://odg.cat/publicacio/mapa-la-transicio-verda-i-digital-de-barcelona-i-els-seus-impactes-al-sud-global/>

- xiii El País. (4 enero 2026). *La OCDE adapta el impuesto mínimo a las multinacionales a las exigencias de EE.UU.* El País.
- xiv Ribera Carbó, M., Ruiz, M., Escorihuela Blasco, I., & Alorda Fernández, S. (2026). *El capital no discrimina: l'especulació en l'habitatge, l'alimentació i el treball.* Observatori DESCA.
- xv https://industria.ccoo.es/noticia:720487--CCOO_pide_sensibilidad_por_el_empleo_al_Ministerio_de_Transicion_Ecologica_y_Reto_Demografico_ante_los_efectos_de_la_repotenciacion_eolica_terrestre&opc_id=68c7f-350027ce025b059cf01181ca04b



