

# VADÉMÉCUM



COMENCEM  
A ORGANITZAR-NOS  
A LA FEINA

DE LA SECCIÓ  
SINDICAL

# CGT

Catalunya, Gener de 2025

Disseny de portada: Manu (@undesgraciat)

El contingut d'aquest dossier ha estat redactat pel Secretariat Permanent de CGT Catalunya.

<https://cgtcatalunya.cat>

Podeu trobar més materials a:

[www.formaciocgt.cat](http://www.formaciocgt.cat)

[formacio@cgtcatalunya.cat](mailto:formacio@cgtcatalunya.cat)

## **On ens podeu trobar?**

Aquí trobareu el llistat complet de federacions locals i sindicats:

[https://cgtcatalunya.cat/  
directori-federacions-locales-i-sindicals/](https://cgtcatalunya.cat/directori-federacions-locales-i-sindicals/)

# El vademècum de la Secció Sindical de CGT.

Comencem a  
organitzar-nos a la feina.



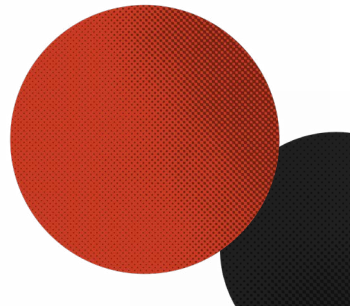
## **vademècum**

*masculí*, del llatí *vade mecum* “ves amb mi”

Manual, tractat breu, que conté les nocions  
elementals d'un art o d'una ciència.

# Contingut

Què és una secció sindical? . . . . .	5
Com es crea la Secció Sindical? . . . . .	9
Per a què serveix? . . . . .	11
Els comitès d'empresa, la trampa sindical de la transició . . . . .	14
L'actuació com a delegades en el Comitè d'Empresa . . . . .	16
Codi de bones pràctiques per a delegades amb hores sindicals . . . . .	20
Les assemblees de treballadores . . . . .	22
Seccions Sindicals de Centre de Treball/productiu o Cadena de valor. Un nou model sindical en construcció . . . . .	24
Models de documentació . . . . .	26



# Què és una secció sindical?

La secció sindical és *la representació del sindicat a l'empresa o al centre de treball*. Són el conjunt d'afiliades i afiliats de la CGT, organitzats en aquell centre de treball. Les seccions sindicals poden ser d'àmbit estatal, provincial, o de centre de treball, segons l'arrelament territorial del centre de treball o empresa. Es creen i es regulen en base als estatuts del sindicat. Per tant, és el sindicat i no l'empresa qui té la llibertat d'organitzar i decidir l'arrelament territorial. A la CGT funcionem de manera assembleària pel que són les mateixes afiliades les qui prenen les decisions que afecten la secció sindical.

La Secció Sindical desenvolupa l'acció sindical de la CGT a l'empresa o al centre de treball. Dins del nostre model anarcosindicalista, és l'òrgan d'organització i de representació de les treballadores dins de l'empresa o centre de treball.

L'article 8 de la LOLS (Llei Orgànica de Llibertat Sindical) permet que les treballadores afiliades a un sindicat puguem constituir Seccions Sindicals en l'àmbit de l'empresa o centre de treball. Però només reconeix el dret a disposar d'un tauler d'anuncis<sup>1</sup>, acció sindical (també repartiment i enviament de comunicats) a la ne-

---

1 Cal tenir en compte que el concepte 'tauler d'anuncis' físics s'ha ampliat per jurisprudència a comunicació electrònica via email a la plantilla. Consulta amb el sindicat o els serveis jurídics si et neguen aquest dret.

gociació col·lectiva, a tenir un local o espai (en empreses o centres amb més de 250 treballadors), etc. a les Seccions dels sindicats “més representatius” i a aquelles que tinguin representació al Comitè d’Empresa (a partir d’ara CE). Aquests drets, es poden regular (ampliar) dins el conveni col·lectiu pertinent.

La LOLS també permet que les Seccions en empreses amb més de 250 treballadores i presència al CE (amb un mínim del 10% dels vots) estiguin representades per Delegades triades per les afiliades (“Delegades LOLS”). El nombre de Delegades de Secció el determina la següent escala:


- De 250 a 750 treballadores: 1 delegada
- De 750 a 2.000 treballadores: 2 delegades
- De 2.001 a 5.000 treballadores: 3 delegades
- De 5.001 en endavant: 4 delegades

Per acord amb l’empresa o mitjançant el conveni es pot ampliar el nombre de delegades de Secció en funció de la plantilla. Les Seccions Sindicals que no hagin obtingut el 10% dels vots només tenen dret a una Delegada LOLS. La Delegada LOLS té les mateixes garanties i els mateixos drets que una Delegada del CE. Poden assistir a les reunions del CE amb veu però sense vot.

La representació sindical està regulada a través de la Llei orgànica de Llibertat Sindical (LOLS). Cal diferenciar els dos tipus de delegades; **les delegades de personal** o membres del Comitè d’empresa i **les delegades LOLS**. Les delegades LOLS són persones treballadores que representen al sindicat en l’empresa.

Segons la llei defensen els interessos de les persones afiliades a aquell sindicat, no de tota la plantilla, tot i que sovint l'acció sindical de la secció acostuma a coincidir amb els interessos de la plantilla. Les delegades LOLS, són escollides només per les persones afiliades al sindicat, no per tota la plantilla.

A diferència dels delegats de personal o membres del CE, són triats per la totalitat de la plantilla, en les eleccions sindicals que se celebren cada 4 anys i representen a totes les persones treballadores. La quantitat de delegades de personal i/o delegades LOLS va en funció de la quantitat de treballadors i treballadores de l'empresa.



**Consell sindical (I):** A la taula anterior no està especificat si el cens indicat aplica a nivell d'empresa o a nivell de centre de treball. Per jurisprudència aquesta decisió correspon a la secció sindical. És a dir, en alguns casos pot interessar-nos fer servir el còmput per centre de treball (per exemple si tenim presència a dos centres de treball de més de 250 treballadors cadascun), però en altres podem triar que la suma del personal a tenir en compte sigui la de tota l'empresa (per exemple una empresa que sumi >250 persones però cap centre amb aquesta quantitat). Agafeu la calculadora i trieu el que més us convingui, sempre tenint en compte que no es pot fer 'espiguelo': o és una opció o l'altra.

**Consell sindical (II):** Quan la secció sindical és d'empresa (dit també estatal) podem triar delegats sindicals a centres de treball on no tingui representació, amb el crèdit horari que correspongui si aplica. És una bona forma de sembrar una llavor per posar en marxa seccions locals noves.

La Secció ha de ser, dins l'empresa, la plataforma de la nostra alternativa social i sindical. Ha de mantenir una relació intensa amb el Sindicat i Federació Sectorial, informant de la seva acció sindical, dels conflictes que sorgeixen, etc. I actuar sempre en consonància amb els acords adoptats pel seu Sindicat, sense que això suposi anar en detriment de la seva autonomia. És important escollir les persones que faran d'enllaç amb el sindicat i/o federació de la CGT.







## Com es crea la Secció Sindical?

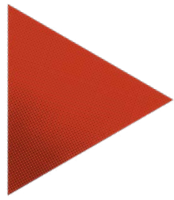
Per formar-la cal convocar una assemblea d'afiliades, on es fa constar en acta la constitució de la secció sindical i la designació de les representants de la secció. Després es comunica per escrit a l'empresa. Abans de comunicar la constitució de la secció a l'empresa, ves amb molta discreció i parla-ho tot en petit comitè. **És important que la informació no arribi a l'empresa abans de temps.** Així evitarem qualsevol possible represàlia. Parla amb persones de total confiança i organitza la secció fora del centre de treball.

Un cop ho hagueu parlat amb les companyes de confiança, aneu al local de la CGT més proper del municipi on es troba l'empresa, o al més proper al vostre domicili, allà us ajudarem i assessorarem sobre el procediment legal. Les pròpies integrants de la secció decideixen quan convé fer-ho públic. Quan sigui el moment, i estigui tot llest, notifiqueu-ho a l'empresari per escrit. Podeu entregar la documentació en mà i que us segellin una còpia per a vosaltres un cop llegida. Però si l'empresa es molt reacia al sindicalisme, millor per correu certificat o burofax amb justificant de recepció. A partir d'aquest escrit gaudireu de protecció legal davant de qualsevol discriminació o acomiadament per acció sindical.

És bo donar la cara, i que consti. Que el teu nom aparegui en escrits, actes de reunions o de comissions com a membre de la Secció Sindical de la CGT. Serà

la teva principal prova en cas que es produeixi qualsevol discriminació o acomiadament motivat per la teva acció sindical. A l'annex adjuntem alguns documents base per a la constitució i comunicació de seccions sindicals de CGT.





## Per a què serveix?



La secció sindical és una eina molt important i necessària per a defensar els nostres drets com a treballadores, a més de ser una peça bàsica i indispensable en la nostra organització.

Les treballadores que es vulguin organitzar estan recolzades per la “garantia d’indemnitat”, que és la impossibilitat per part de l’empresa d’adoptar represàlies contra les treballadores derivades de les accions que es puguin realitzar en defensa dels seus drets. Això no vol dir que no et puguin amonestar per altres motius, (faltar a la feina sense avisar, negligència, faltes de respecte...) Com a membre de la secció sempre és important fer bé la teva feina i ser una bona companya de feina.

Amb una secció constituïda, ja es pot desenvolupar la tasca sindical: afiliar més treballadores, realitzar peticions, formular queixes, negociar amb l’empresa, etc. Com més gran és una secció sindical en una empresa, més força té i més capacitat de negociar i aconseguir millores per a la plantilla.

La funció de les Seccions Sindicals serà la de vehicular les reivindicacions específiques dins l’empresa, tot projectant les línies de l’organització i adequant la seva acció sindical a aquestes.

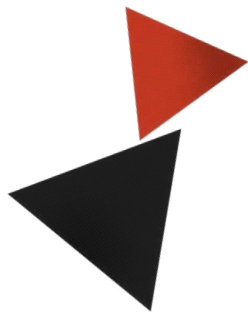
L’actuació de la Secció ha de derivar-se de la idiosincràsia de la CGT, no pot dependre exclusivament de la problemàtica particular de l’empresa.

La Secció Sindical pot treballar de forma assembleària, però si el nombre de membres és molt gran o

està dispers en diversos centres, és convenient constituir un òrgan de representació: el Secretariat Permanent. Aquest representarà la secció davant l'empresa i davant del Sindicat, essent aquest secretariat triat en Assemblea General d'afiliades de la Secció. Dins d'aquesta, cal evitar en tot moment la diferencia entre "afiliat" i "militant", que ens allunya del model de sindicat d'acció i participació col·lectiva de CGT i ens apropria més un model de sindicat-gestoria. Totes som, o hauríem de ser, militants. Incentivar la participació de les companyes, convidant-les a formar part de les assemblees i participar de cadascuna de les activitats que s'organitzin. Fer entendre que no només és necessari estar afiliada, sinó que també és necessari participar.

No s'ha de caure en la potenciació i institucionalització de líders o dirigents a les empreses, els hiperliederatges o personalismes ens poden portar a un desequilibri en les relacions de poder i a certes asimetries que no ens faciliten la feina.

Distribució de tasques que permeti que aquestes siguin assumides per un nombre ampli de companyes. Assegurar la formació del major nombre d'afiliades i procurar que es doni rotació en els llocs de responsabilitat.



Algunes responsabilitats de la Secció Sindical:

- Seguiment del nivell de compliment dels compromisos adquirits en els Convenis.
- Seguiment del compliment de la legislació vigent per part de la patronal (en matèria de contractació, salut laboral, cotització a la Seguretat Social...)
- Resposta sindical en el cas de modificació de les condicions de treball, acomiadaments col·lectius, agressió als drets sindicals...
- Preparació de la negociació col·lectiva.
- Promoure accions de sensibilització, denúncia i mobilització vinculades amb les línies d'acció de l'Organització (p. ex. contra les hores extres, manifestacions a favor de la causa Palestina)
- Etcètera...

La Secció ha de treballar paral·lelament al Comitè d'Empresa, i ha d'estar orientada a demostrar que la seva acció sindical pot fer innecessària l'existència del Comitè. *Si es té representació legal dels treballadors sigui en forma de delegat de personal o dins el comitè, aquests delegats són eines de la secció han d'estar al servei de la secció que és la base organitzativa del sindicat dins l'empresa. A banda d'estar al servei del conjunt de treballadors.* En el cas que no es tingui representativitat suficient per a negociar, la Secció Sindical ha de treballar per a incidir igualment en els processos de negociació.



## **Els Comitès d'Empresa, la trampa sindical de la transició**

Nosaltres no creiem en l'executivisme dels Comitès d'Empresa. La nostra estratègia sindical passa per fomentar la democràcia obrera als centre de treball i fomentar la participació. Cosa que els CE dificulten, ja que actuen igual que un parlament, però a petita escala, on fomenta que els treballadors votin cada 4 anys als representants i deleguin en ells els assumptes que els atenyen sobre les problemàtiques laborals i socials a l'empresa.

Nosaltres, volem buidar-los de contingut. Cal posar en dubte de forma permanent que sigui en el Comitè on resideix el poder dels treballadors a l'empresa, que el Comitè representi a tots. Rebutgem la seva estructura falsament unitària i, per tant, anti sindical.

Potenciar el Comitè d'Empresa implica fomentar la delegació, i l'apatia de les treballadores, fer que romanguin al marge d'organitzar-se. Cal convèncer les treballadores que han d'estar afiliades, i que quan tenen un problema han d'acudir a la Secció Sindical o al Sindicat, no al Comitè d'Empresa.

És per això que CGT aposta per a construir seccions Sindicals fortes i assemblees de treballadores per sobre d'aconseguir delegats a tota costa que no comparteixin ni el mínim els valors de l'organització.

Ara bé, aprofitarem totes les eines legals que s'han atorgat als comitès (especialment obligacions en matèria d'informació, períodes de consultes etc.) per tal

de tenir el màxim de recursos en la nostra activitat sindical, així com la protecció davant la repressió o la legitimitat que t'otorga el fet de ser escollida per les companyes de feina.





# L'actuació com a delegades en el Comitè d'Empresa

Els delegats de CGT en el Comitè d'Empresa estan al servei de la Secció Sindical, i no al marge d'aquesta. Els membres de la CGT al Comitè representen la CGT. No tenen autonomia a escala personal dins del Comitè, sinó que són i han de ser portaveus en tot moment dels acords de la Secció Sindical, que és qui ha d'administrar la seva actuació.

Les companyes que fan funcions de delegades al Comitè han de retre comptes de la seva activitat, justificar l'ús que fan del crèdit horari, etc. Les hores sindicals, en concret, no són del delegat ni del Comitè, sinó de la Secció Sindical i del Sindicat.

Mai no ha d'haver delegades que vagin per lliure o que actuïn pel seu compte. Som una Organització. CGT no és una franquícia on es permeti qualsevol mena d'actuació en el seu nom. El qui actuï en nom de la CGT ha de ser sempre respectuós amb els límits definits pels nostres acords. Una delegada de la CGT al Comitè ha de mostrar un comportament i una ètica en la seva actuació que l'identifiqui com a cegetera. És a la delegada on miraran, en primer lloc, les treballadores a l'hora de valorar l'acció de la CGT a l'empresa.

L'exemplaritat absoluta de les nostres delegades és la millor vacuna contra el descrèdit sindical que potencien altres comportaments. Recorda, sempre, que el que facis és el que serà observat i valorat per la plantilla. Cap col·lectiu de treballadores es mobilitzarà si



té una percepció negativa de l'estructura sindical existent. Nosaltres no som com altres.

**Consell Sindical:** Per a evitar la consolidació d'una "elit" de delegades, es pot fer que el càrrec de delegada al Comitè sigui rotatiu i que hi vagin passant la majoria de les companyes de la candidatura. Intentant mantenir-hi sempre companyes amb experiència. També és aconsellable fer que les delegades de Secció Sindical ("delegades LOLS") assisteixin a les reunions del CE.



La figura del delegada de Comitè d'Empresa és aliena a l'estructura orgànica de la CGT. La militància "legalitzada" (delegades amb hores disponibles per a la realització de tasques sindicals) no hauria de tenir cap mena de paper privilegiat dins la CGT. No volem un model de sindicat de delegades, ni viure del crèdit d'hores sindicals.

Si la nostra força a l'empresa ho permet, hem de tendir a confondre el Comitè d'Empresa amb la Secció Sindical de la CGT, tot buidant efectivament de contingut el primer. L'art. 87 de l'Estatut dels Treballadors legitima a una Secció Sindical per a negociar un conveni d'empresa si suma la majoria dels membres del CE.

Es pot instar un referèndum entre la plantilla per a revocar un Comitè d'Empresa (o la/les Delegada/es de personal), i forçar noves eleccions sindicals. Cal 1/3 de les treballadores que constessin en el cens electoral de les últimes eleccions sindicals per a iniciar el procés. Aquests han de signar com a promotors de la revocació. La revocació es pot fer en una assemblea de treballadores convocada a tal efecte, convocant tota la plantilla. Per majoria absoluta, i amb vot amb urna

(sufragi secret). No es pot fer durant la tramitació d'un conveni col·lectiu, ni abans de 6 mesos de les últimes eleccions sindicals o intent de revocació.

Defensar i fomentar en tot moment l'assemblea de treballadores com a òrgan de debat i de decisió, com a òrgan d'autèntica representació unitària de les treballadores, enfront del Comitè d'Empresa.

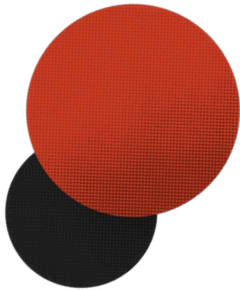
Treballar per a incrementar la capacitat d'acció i decisió de les treballadores, tot trencant els papers de dirigents vs. dirigits. No podem permetre que les nostres propostes siguin rebutjades sense més en el Comitè d'Empresa mitjançant l'aplicació rígida del vot. Cal intentar sempre traslladar les decisions a l'assemblea general de treballadores, o l'assemblea d'afectades (segons el cas). Cal tenir en compte que en funció del nivell d'assumpció de les nostres propostes per part dels treballadors dins l'empresa, el fet que l'assemblea sigui el lloc de decisió i culminació de les negociacions, pot alterar el joc de majories i minories existents al Comitè, i els resultats definitius d'una negociació poden ser modificats.

**Consell sindical:** recordeu sempre que per fer denúncies a Inspecció de Treball o demandes col·lectives les seccions sindicals són autònomes. És irrellevant el que pensi la majoria del comitè per iniciar o no una acció jurídica. Gràcies a les garanties legals de la secció sindical teniu les mans lliures, no us empasseu el joc de majories.



La nostra pràctica sindical ha d'implicar el fet de ser transparents en les negociacions amb les treballadores. Signar només quan les afectades, i les afiliades del Sindicat a l'empresa, hi estiguin d'acord.

Per a nosaltres, la negociació col·lectiva és un estira-i-arroña amb la patronal en el qual el nostre paper és treballar, pressionar i mobilitzar per a augmentar el llistó reivindicatiu i aconseguir que les treballadores s'involucrin en la resolució dels seus problemes. L'èxit en la negociació col·lectiva depèn sempre en gran mesura del grau de participació de les treballadores afectades.





## Codi de bones pràctiques per a delegades amb hores sindicals

Les companyes que disposen d'hores sindicals, vol dir que disposen d'hores pagades per a fer tasques sindicals, ja sigui a través del comitè d'empresa o com a delegat LOLS com ja hem explicat.

Les hores són de la CGT, i a través del Sindicat es decideix sobre la seva utilització i destí. Cal informar el que fem amb les hores d'una banda les companyes de feina a través de la cartellera o altres mitjans del que fem amb les hores sindicals. D'altra banda al SP del sindicat al qual pertanyem cal procurar consumir les hores en la seva totalitat, ja sigui en tasques sindicals de l'empresa o en sector o en treballs generals de l'Organització. No se li ha de regalar res a l'empresa. Si ens fan xantatge amb que si agafem les hores carreguem de feina les companyes haurem d'exigir poder exercir els nostres drets. Denunciar a inspecció sobre càrrega de treball pot ser una opció si podem demostrar que quan agafem les hores no se'ns substitueix mai, per exemple.

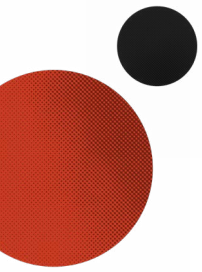
Allà on sigui possible, negociar amb les empreses o els sectors l'acumulació de les hores sindicals de membres del Comitè d'Empresa i delegades LOLS en una bossa d'hores a disposició de la Secció Sindical. Que pugui ser utilitzada per qualsevol afiliada.

Les empreses intentaran enfrontar-nos amb les companyes que es fan càrrec del nostre lloc de treball en la nostra absència, no substituint-nos. Fomen-

tar una imatge de “privilegiats”. Neutralitzar aquestes estratègies informant periòdicament les treballadores de les nostres activitats, especialment a aquelles que treballen directament amb nosaltres.

Evitar fer coincidir l'ús d'hores sindicals amb vigílies de festa, ponts, etc. En cap cas fer ús d'aquestes hores per a assumptes personals, fet que mina la credibilitat i el prestigi de l'Organització. La credibilitat és l'actiu més important que tenim. Hem de ser sempre garantia d'honradesa, de dignitat i de transparència.





## Les assemblees de treballadores

És el sistema més participatiu i democràtic. Per això procurarem impulsar l'assemblea com a òrgan de participació i decisió unitària de les treballadores. Promoure la democràcia directa a l'empresa per a tenir plantilles actives i organitzades.

L'art. 77 ET regula les assemblees de treballadores als centres de treball. Les pot convocar una delegada de personal, el CE, o un nombre de treballadores no inferior al 33% de la plantilla. La convocatòria s'ha de comunicar a l'empresari amb 48 hores d'antelació. Ha de constar d'un ordre del dia amb els punts a tractar. Hi poden assistir persones alienes a l'empresa, sota la responsabilitat del CE. Quan es treballa per torns o els locals no permeten reunir-se simultàniament tota la plantilla, les reunions parcials que se celebrin es consideraran una sola.

L'assemblea es pot fer en el centre de treball, si les condicions ho permeten. Excepte acord amb l'empresari, s'han de fer fora de les hores de treball. L'empresari ha de facilitar el centre de treball per a realitzar-les (amb algunes excepcions, p. ex., que no hagin passat 2 mesos des de l'última assemblea, excepte en el cas de reunions informatives sobre convenis col·lectius).

D'altra banda, lògicament, aquest tipus d'assemblees són aquelles que es poden fer dins del centre

de treball. Fora d'ell podem convocar-ne on i quan ho creguem oportú.

Nosaltres no anem mai a les assemblees per lliure. Som un Sindicat, i fixem prèviament els nostres criteris a la reunió o reunions de la Secció Sindical. A l'assemblea portem criteris comuns.

En aquesta no intervenim com a individus particulars, sinó com a membres d'una Organització. Molt important: som assemblearis, però no som assemblearistes. Només acceptem els acords de les assemblees si aquests no suposen entrar en contradicció amb els nostres plantejaments sindicals bàsics, i especialment amb la declaració de l'article 2n dels nostres Estatuts.

Respectem els acords, però CGT no pot fer-se mai corresponsable de decisions que no pugui defensar. En funció del cas, és possible que hàgim d'optar entre no interferir en el compliment dels acords de l'assemblea (però tampoc col·laborar-hi), o bé enfrontar-nos-hi directament.

CGT defensa l'assemblea, però també, i sobretot, la seva personalitat sindical. No obstant, hem d'evitar en tot moment jugar un paper d'avantguarda, guia o guardians de res ni de ningú. A les assemblees, procurar utilitzar un llenguatge clar, proper a les treballadores, sense terminologies incomprensibles, amb propostes ben fonamentades.



# **Seccions Sindicals de Centre de Treball/productiu o Cadena de valor**

## **Un nou model sindical en construcció**

Al congrés de CGT Catalunya del 2023 a Sallent, vam aprovar treballar en seccions sindicals de centre de treball o centre productiu, per tal de fer front a la fragmentació que pateix la classe treballadora en molts centres i processos productius.

Què significa això? Doncs que a poc a poc intentarem adaptar-nos a les noves formes de relacions laborals del mercat i les empreses. En un context en què moltes empreses, funcionen amb subcontractes, externalitzacions i/o ETT, subjectes a diversos convenis col·lectius, modalitats contractuals, escales salarials, etc. L'organització de les treballadores, no pot estar dividida en seccions sindicals segons cada empresa o servei, tal com promouen les patronals i els sindicats del règim. CGT apostem perquè si en un mateix centre de treball o en una cadena de producció i intervenen diferents empreses, les treballadores ens organitzem en una sola secció sindical.

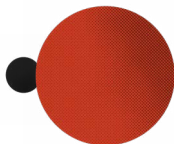
Per exemple, si en una fàbrica del sector automobilístic, treballen l'empresa productora matriu, però la logística és un servei que canvia d'empresa cada 4 anys, i la neteja és una empresa subcontractada, promourem la creació de seccions sindicals a cada empresa i la seva legalització, però a poc a poc intentarem fer reunions i assemblees on s'ajuntin totes les treballadores del centre, treballin a l'empresa que treballin sense distincions.



A cada empresa s'haurà de legalitzar una secció sindical, per tal que les treballadores estiguin protegides per la LOLS, i gaudeixin dels drets corresponents i per a tenir els canals d'interlocució amb l'empresa corresponents. I les seves afiliades cotitzaran al sindicat del sector que els correspongui.

Tot això amb l'objectiu de generar llaços de solidaritat entre treballadores i treballadors i potenciar lluites col·lectives, que la divisió laboral actual ha trencat. També és interessant organitzar-se així per a evitar llacunes i contradiccions a l'hora d'abordar el tancament d'empreses amb nombroses subcontractes, i que cap treballadora es quedi enrere.

Aquest model, encara en construcció, implica innovar en les nostres formes organitzatives, teixir les bases per una organització forta i combativa. Amb tot això volem reteixir la unitat de les treballadores. Es tracta de retornar la força als centres de treball, una força que ens capaciti per trencar, centre de treball a centre de treball, la pau social que imposa el sindicalisme de la concertació.



# Models de documentació

Trobareu la documentació necessària per a les diferents gestions de les seccions sindicals en aquesta pàgina.

[cgtcatalunya.cat/documentacio-seccions-sindicals](http://cgtcatalunya.cat/documentacio-seccions-sindicals)

- Creació SS
- Document comunicació SS a l'empresa i sindicat.
- Càrrecs dins les SS
- Canvi de càrrecs a la secció i comunicació d'aquests

