

# CATAC-CTS

## Capítol I : El Codi Ètic i la Comissió de Conflictes

### Art. 1: El Codi Ètic

Aquest Codi Ètic, defineix els estàndards mínims de la conducta que han d'observar els membres i els delegats i les delegades de la Candidatura Autònoma de Treballadores i Treballadors de l'Administració de Catalunya - Coordinadora de Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya (CATAC-CTS).

Aquest codi es constituirà com a base d'aplicació obligatòria i inapel·lable per a la resolució dels conflictes interns que poguessin sorgir l'interior d'aquesta organització sindical.

### Art. 2: La Comissió de Conflictes

La Comissió de Conflictes és el màxim òrgan de que es dota CATAC-CTS per fer complir el Codi Ètic.

## Capítol II: Deures i drets d'afiliats/ades

### Art. 3: Deures dels afiliats/ades

Els afiliats/ades en aquesta Organització Sindical tenen l'obligació de:

**3.1 Respectar i acatar els estatuts, reglaments, normes i resolucions adoptades a les assemblees**

**3.2 No dificultar, impedir o lesionar l'exercici dels drets d'altres afiliats/ades d'aquesta organització sindical, així com no exterioritzar públicament tendències contràries als acords assemblearis, siguin organitzades o no.**

**3.3 Pagar la quota sindical establerta.**

**3.4 No donar cap forma de suport públic a altres organitzacions que competeixin amb la nostra, ni representant-les ni formant part de les seves candidatures.**

### Art. 4. Drets dels afiliats/ades

**Els afiliats/ades a aquesta Organització Sindical, tenen dret a:**

**4.1 A l'exercici de l'acció sindical d'acord amb les resolucions assembleàries.**

**4.2 A escollir lliurement els representats sindicals d'aquesta organització sindical, així com a ser escollits/des com a representats sindicals de la mateixa.**

**4.3 A ser informats/ades de totes les iniciatives i resolucions que surtin dels diferents òrgans assemblearis**

**4.4 A l'assessorament i/o defensa per aquesta organització sindical davant els diversos conflictes jurídics que es puguin plantejar, ja siguin de caràcter individual o col·lectiu, sense que hi pugui haver cap discriminació**

**4.5 L'organització sindical protegirà i donarà suport jurídic i/o econòmicament als seus representats legals davant de les responsabilitats que poguessin derivar-se en l'exercici normal, legal i/o estatutari de la seva activitat sindical per delegació**

**4.6 Qualsevol afiliat/ada podrà conèixer l'estat de comptes de la seva secció sindical o de la caixa central prèvia citació amb la persona responsable que no podrà demorar aquest fet més de 15 dies, descomptant possibles períodes de vacances. Davant d'impediments superiors, se'n faran responsables la resta dels representants de la secció sindical**

**4.7 A la confidencialitat de les seves dades personals que estiguin a disposició del sindicat**

### **Capítol III: Marc Ètic normatiu per alliberats/ades i/o delegats/ades**

#### **Art. 5 Drets i deures dels delegats/ades sindicals**

**5.1 Cada Secció Sindical aprovarà el reglament de funcionament intern en el què s'establiran horaris, permisos, etc. dels alliberats/ades, amb la participació de la Secretaria d'organització.**

**5.2 Els càrrecs electes en concurrència electoral posaran a disposició del sindicat el seu crèdit horari amb la finalitat d'optimitzar els recursos humans disponibles a cada secció i sector sindical**

**5.3 No utilitzaran la seva situació sindical per accedir-hi a qualsevol avantatge diferent de la que tindria en el normal desenvolupament del seu treball.**

**5.4 Es obligatòria l'assistència i participació a les reunions i/o assemblees a les quals el delegat/ada sigui convocat/ada, i a tots els actes als que sigui convocat/ada.**

**5.5 No exercir abús de confiança en el desenvolupament de les funcions que li siguin estat encomanades, ni atribuir-se competències diferents a les quals se li haguessin assignat**

**5.6 A complir i fer complir la voluntat majoritària dels acords presos a l'Assemblea de delegats/ades i a la Coordinadora General**

**5.7 Els delegats/ades tenen l'obligació de tenir un tracte de respecte envers la resta de delegats/ades.**

**5.8 Com a norma general, ells alliberats totals no podran excedir els 4 anys consecutius. En circumstàncies excepcionals, es podrà prorrogar per la decisió de la Coordinadora corresponent, prèvia petició justificada de la seva secció sindical.**

## **Capítol IV: Incompatibilitats**

### **Art. 6. Incompatibilitats**

**6.1 Quan un delegat/ada sigui designat per ocupar, en qualsevol administració pública, institució, organisme, entitat o empresa, ja sigui pública o privada, per elecció o designació, un càrrec polític o de confiança, un lloc directiu o una plaça de comandament, haurà de renunciar o no podrà accedir a qualsevol càrrec de responsabilitat en aquesta organització sindical. En qualsevol cas serà la Coordinadora qui estudiarà cas a cas.**

**6.2 En cap cas una persona que desenvolupi dues feines legalment incompatibles podrà ser delegada sindical. Quan un/a delegat/ada sindical tingui dues feines, no podrà tenir un crèdit horari superior a les 40 hores, si es tracta de dues feines a temps complert**

**6.3 L'afiliació a altres sindicats que competeixen en el mateix sector, serà motiu d'incompatibilitat per ocupar càrrecs de responsabilitat o de representació d'aquest Sindicat**

**6.4 Quan un delegat/ada, alliberat/ada deixi la alliberació per a accedir a una millora laboral que abans de l'alliberació no tenia, no podrà obtenir la condició d'al·litterat/ada durant 6 mesos, mentrestant el seu crèdit horari no podrà superar les 40 hores.**

## **Capítol V: Funcionament de la Comissió de Conflictes**

### **Art. 7 Funcionament de la Comissió de Conflictes**

**7.1 La Comissió de Conflictes serà un ens autònom dins l'estructura de l'organització sindical, essent la seva funció principal la de resoldre de manera inapel·lable qualsevol conflicte intern que se li plantegi després que no hagi estat satisfactòriament resolt, a gust d'alguna de les parts, per l'òrgan on s'hagi plantejat ni pel Secretariat Permanent, en segona instància. Una vegada obert qualsevol procés, cap membre implicat podrà mantenir contactes amb els components de la Comissió de Conflictes, fins que no hi hagi resolució, exceptuant el cas de ser citat expressament per la citada Comissió.**

**7.2 La Comissió de Conflictes estarà formada per tres persones amb els seus corresponents substituïts, escollits per majoria de 2/3 dels delegats de l'Assemblea de Delegats/ades. Si no fos possible l'esmentada majoria en primera votació, es realitzarà una segona votació, i si, tot i això, no fos possible l'elecció en aquesta segona votació, es realitzaria una tercera votació, en la que només es necessitaria la majoria simple dels membres de l'Assemblea de Delegats/ades. També formaran part d'aquesta Comissió dues persones que seran escollides pels òrgans similars a aquesta Comissió de la resta de federacions de la Intersindical Alternativa de Catalunya. Quan el conflicte es d'una Secció Sindical a la qual pertany algun membre de la Comissió de Conflictes o està implicat amb el conflicte, haurà de ser substituït pel suplent corresponent.**

**La Comissió de Conflictes tindrà una Permanent constituïda pels tres membres que pertanyen a CATAC-CTS (un de cadascuna de les tres Coordinadores que la componen) i un Plenari en què sol·licitarà 2 membres d'altres sindicats de la IAC.**

**7.3 La Comissió de Conflictes es reunirà dintre dels primers deu dies a la data de recepció de la reclamació feta per escrit del conflicte, podent**

**reduir aquest termini si l'urgència del conflicte plantejat ho requereix. L'esmentada reclamació podrà ser presentada per qualsevol afiliat/ada davant d'aquesta organització sindical, la qual haurà de tenir con a mínim el nom dels implicats, relació concisa dels fets que han donat lloc al conflicte així com els diferents mitjans de prova per la seva acreditació.**

#### **7.4 Estructura dels diferents nivells d'actuació davant d'un conflicte**

**7.4.1 En primer lloc, la Comissió de Conflictes assumirà la funció d'intermediari-conciliador entre els implicats, amb l'objectiu de consensuar un acord entre les parts que estan en conflicte, sempre que l'esmentat acord no vulneri els Estatuts d'aquesta organització sindical. Els membres de la Permanent intentaran, individualment o en grup, però sempre amb coneixement de tot ells, un acord escrit entre les parts en conflicte que no contravingui aquest codi ni els estatuts. Si això no fos possible, hauran de reunir el Plenari amb la urgència que requereixi el cas. En el supòsit que fracassi la funció d'intermediari-conciliador de la Comissió de Conflictes, aquesta elaborarà un informe resolutori que serà vinculant.**

**7.4.3 El dictamen de la Comissió de Conflictes s'haurà de fer abans dels tres mesos**

**7.4.4 Mentre no existeixi un codi de sancions la Comissió de Conflictes decidirà de forma justificada la sanció.**