

# OBJECTIUS SINDICALS

## 1. OBJECTIUS GENERALS

L'escenari dels propers 4 anys està marcat per tres factors principals:

A Europa, per l'ampliació de la Unió Europea i el projecte de Constitució Europea que consolida a Europa com un espai polític propi.

A Catalunya, per la recent formació d'un govern catalanista i d'esquerres amb voluntat d'emprendre importants canvis sociopolítics així com d'abordar la reforma de l'Estatut.

A Espanya, per la possibilitat que un nou govern del PP surti de les eleccions del proper 14 de març, fet que significaria la consolidació del retrocés socio-polític dels darrers anys.

Aquests factors condicionaran el desenvolupament dels marcs laborals i, en definitiva, dels sectors que componen la nostra federació: grans empreses d'àmbit (en molts casos) multinacionals o estatals i d'altres d'abast autonòmic i/o provincial.

És precisament aquest procés de construcció empresarial el que, en un moment d'incipient recuperació econòmica, està promovent fusions, subcontractacions, externalitzacions, etc.

Durant el proper període haurem d'adequar la nostra tasca a aquestes realitats, si volem ser **més FORTS** i **més EFICAÇOS**.

Hem de donar resposta a les fusions i reestructuracions d'empreses dels diversos sectors de Comfia, de manera coordinada amb COMFIA estatal i/o la CONC, en funció de cada cas específic.

Volem seguir insistint, amb més fets que paraules, en la importància de treballar dins dels grups d'empresa (i dels comitès d'empresa europeus). Per a aquest tema caldrà també una forta coordinació amb la Federació estatal, així com entre les seccions sindicals i les agrupacions.

Volem continuar treballant per incrementar l'afiliació i fidelitzar-la i, simultàniament, ser majoritaris en els sectors de COMFIA. Tot això per construir el sindicat en l'empresa i organitzar-lo sectorialment.

Hem de promoure l'assumpció de responsabilitats sindicals per part del quadres joves a les S.S., a les Agrupacions i a la Federació, des d'ara mateix.

Aquests quadres han d'anar adquirint el coneixement i l'experiència necessaris per constituir un recanvi que garanteixi la imprescindible renovació de les S.S., Agrupacions i Federació entre les eleccions sindicals del 2006 i del 2010.

Volem garantir un bon nivell de formació als nous delegats i delegades, sense descuidar el reciclatge de la resta i, d'una vegada per totes, un servei jurídic complet, àgil i de qualitat, tant per als afiliats com per als delegats i per a les seccions sindicals.

Hem de garantir un bon nivell de participació a la Federació. La participació dels delegats i delegades, en tots els àmbits, és imprescindible per poder aprofitar i dinamitzar tots els recursos disponibles de la Federació. La participació en els processos de discussió i de presa de decisions permet que puguin sorgir noves opinions i propostes, tot aprofitant les capacitats que realment tenim; ajuda a la formació i al creixement col·lectiu de tots els delegats i delegades; i fa augmentar la implicació de tots i totes en les decisions finalment adoptades, en ser reflex d'un procés en el qual s'ha participat. Així, la participació no només és una exigència democràtica: és un instrument imprescindible per enfortir-nos i ser més eficaços.

Les assemblees de delegats i delegades de tot COMFIA Catalunya, a més dels beneficis esmentats, també permeten en una Federació com la nostra, segmentada en tants sectors cada dia més diversos, crear identitat de Federació reforçant els vincles i la solidaritat entre els delegats i delegades dels diferents sectors.

Per això, volem, i ens comprometem a convocar assemblees de delegats i delegades un mínim d'un cop a l'any. Així mateix, l'Executiva convocarà assemblees de delegats sempre que consideri que un tema de rellevant importància ho requereix.

Hem de fer un esforç en l'àmbit de la formació contínua, destinant tots els recursos que puguem a la formació dels treballadors i les treballadores, i tot això acompanyat d'una política d'extensió sindical eficaç.

Volem ser més agosarats en la identificació i la persecució de les empreses de serveis integrals. No podem donar treva a aquest fenomen que s'estén per tots els



més **FORTS**   
 més **EFICAÇOS**

sectors de l'economia, la qual cosa ens exigeix una bona coordinació amb la resta de federacions de Catalunya i amb la mateixa CONC.

En la negociació col·lectiva, hem de continuar defensant els marcs de negociació més útils per als treballadors, adaptant-los a la dimensió de les empreses i els sectors.

Des del marc sectorial i des de l'empresa, és imprescindible que invertim el creixement de la jornada real, l'allunyament entre el salari conveni i el real i que garantim les clàusules de revisió salarial.

Hem de preveure i promoure propostes en el terreny dels ciberdrets, de tal manera que aconseguim trencar la política conservadora de les empreses i administracions (central i autonòmica) per la via dels fets, és a dir, dels acords en les empreses de manera complementària als nostres esforços en la negociació col·lectiva.

Hem d'aprofundir en les nostres propostes i pràctiques en relació amb la igualtat d'oportunitats.

Aquests objectius els podem aconseguir si consolidem la nostra identitat federativa, potenciant les agrupacions com a eix fonamental de COMFIA Catalunya. Caldrà millorar, però, la cooperació entre les agrupacions i la Federació com a eina fonamental per a l'aprofitament de recursos.

El document que teniu a les mans desenvolupa aquests objectius per secretaries, responsabilitats, agrupacions i sindicats intercomarcals, amb la vocació de ser un instrument que ens ajudi a emprendre aquest viatge per als propers quatre anys sent més FORTS i, per tant, més EFICAÇOS.

## **2. OBJECTIUS D'ORGANITZACIÓ**

### **2.1. AGRUPACIONS / SECTORS/ SECCIONS SINDICALS**

Tenim com a objectiu coordinar la part organitzativa de les agrupacions, formant una àrea d'organització que integri els responsables d'organització de cada agrupació i de les intercomarcals.

Això ha de permetre unificar criteris de manteniment de dades, treballant tots amb els mateixos paràmetres bàsics i comuns (noves afiliacions, dades d'afiliats, delegats, constitució de seccions sindicals, òrgans de govern, etc.) al marge del fet que cada sector, segons les seves característiques, pugui recopilar informació addicional, dintre dels registres comuns.

Cal socialitzar la feina organitzativa de les agrupacions amb dèficits en aquest aspecte: l'àrea vetllarà per posar els recursos perquè totes les agrupacions tinguin les dades correctes.

Hem de coordinar totes les tasques organitzatives en cas de mobilitzacions, perquè puguem cobrir adequadament tots els nostres sectors.

Aquesta àrea d'organització tindrà també com una de les seves tasques fonamentals aconseguir una bona redistribució dels recursos humans (delegats sindicals) entre tots els sectors de la Federació, tot vetllant per transvasar esforços als sectors més deficitaris, en la mesura en què això no perjudiqui els sectors més consolidats.

Hem de dotar-nos de més instruments per a l'atenció a la nova afiliació i als nous delegats.

## **2.2. SINDICATS INTERCOMARCALS I COMARCALS**

S'han d'enfortir, vetllant per augmentar el nombre de persones que hi col·laboren i per millorar l'atenció al públic i als delegats.

D'acord amb les unions afectades, decidirem si convé o no constituir sindicats comarcals.

## **2.3. RECURSOS MATERIALS**

Ens cal l'ampliació del local de la Federació i mantenir el nivell adequat d'ordinadors, impressores, faxes, telèfons, etc., en cada moment.

Procurar la millor distribució de llocs de treball en funció de les persones, l'entorn, l'espai disponible i les necessitats de l'organització.

## 2.4. RECURSOS HUMANS

Hem d'aconseguir la cooperació de les agrupacions i de les seccions sindicals en el treball federatiu, en funció dels recursos humans que puguin aportar.

I cal mantenir un bon nivell formatiu en tot l'equip de la Federació, agrupacions, seccions sindicals i intercomarcals.

## 2.5. FINANCES

- Hem de continuar amb el seguiment dels rebuts retornats i amb l'adequació de la quota a la situació del treballador en cada moment. Ambdós supòsits ens seguiran ajudant per al manteniment del volum d'afiliació.
- Cal establir un sistema pressupostari perquè totes les seccions sindicals es comprometin a efectuar una previsió de despeses anuals, i així poder efectuar una previsió real de la despesa.
- Pretenem que les seccions sindicals mínimament constituïdes ens facilitin les dades d'afiliació completes i amb la màxima claredat, per evitar problemes en els rebuts i en la recepció de documentació.
- Continuarem amb una política d'austeritat en la despesa, per una gestió dels recursos econòmics seguint les directrius de la política sindical que s'acordi en aquest 2n Congrés. El creixement afiliatiu i la consolidació sindical ens garanteixen l'autosuficiència econòmica i l'autonomia sindical

## 2.6. AFILIACIÓ

Objectius:

- Marcar-nos un ritme de creixement realista, però ambiciós.
- Millorar la proporció de delegats que estan afiliats.
- Abordar amb les polítiques adequades el tema de les prejubilacions i les jubilacions.
- Intentar disminuir encara més la proporció altes/baixes.

- Veure les mesures adequades per tenir més contacte amb els afiliats, sobretot amb els de sectors poc estructurats.

En el proper període es procurarà que totes les seccions sindicals i agrupacions de l'àmbit de COMFIA disposin d'una persona amb dedicació a l'atenció als afiliats i afiliades, a realitzar campanyes d'empresa i a aplicar les que s'elaborin sectorialment.

Hem d'aprofundir en la creació i l'homogeneïtzació d'uns mínims d'atenció i de serveis a l'afiliat en la nostra Federació, dotant les seccions sindicals de suport i de mitjans.

## **2.7. ELECCIONS**

Hem de crear la figura del responsable d'eleccions, paral·lelament al responsable de l'equip d'extensió, i que es coordinin totes dues tasques. I ens cal:

- Aconseguir més delegats i delegades nous, amb especial incidència en les empreses «blanques».
- Aconseguir que la representació sindical sigui equitativa, en gènere, amb la nostra afiliació, i que hi hagi una millor distribució per trams d'edat dels delegats i delegades: hem de potenciar la renovació generacional per garantir la continuïtat de la nostra tasca.
- Augmentar la implantació del sindicat en empreses petites i amb feblesa organitzativa.
- Créixer en nous sectors per donar resposta a la diversitat i a la complexitat dels problemes.
- Ser autosuficients en els sectors tradicionals per als seus processos electorals.
- Mantenir i incrementar la majoria sindical en els sectors en què ja som majoritaris.
- Ser majoritaris en el tram de les petites empreses.
- Durant el nou mandat, cal continuar el treball realitzat aquests darrers 4 anys,

completant el mapa de representació unitària dels treballadors del Grup CS.CONC. Per això, cal seguir promovent la realització d'eleccions sindicals en aquest àmbit. Així mateix, seguirem treballant per la constitució de la S.S. de la CS.CONC.

Per a això hem de garantir un equip d'extensió potent i consolidat, que practiqui una política proactiva en el tema electoral, amb objectius que vagin més enllà de respondre als preavisos que ens fan o que vencen. Clarament, ens calen més recursos per a aquesta tasca, i hauréem d'esmerçar tots els nostres esforços per aconseguir-los a través de les hores sindicals o, si això no és possible, mitjançant alguna contractació.

## **2.8. EXTENSIÓ**

### **2.8.1. Organització del treball**

És necessari el tractament de la informació: activitat de les empreses; existència d'afiliació; preavisos; comunicació amb els treballadors; etc.

Hi ha d'haver coordinació d'àrees relacionades: estructura de treball amb reunions de seguiment i traspàs de la informació (Àrea d'Organització; d'Acció Sindical; de Formació —plans de formació— i Servei Jurídic).

### **2.8.2. L'equip d'extensió**

Ha de seguir un principi de solidaritat: aportació de col·laboradors de les empreses grans i les agrupacions autosuficients.

Necessitat de suficiència: necessitat de continuïtat en el seguiment dels processos; per tant, ha de ser un equip estable i dotat del personal suficient per poder fer front als objectius proposats.

### **2.8.3. Millorar els resultats**

- Hem d'incrementar el nombre de delegats: seguiment de les renovacions i de les noves eleccions (accions proactives).
- Cal augmentar la representació en nous sectors. I, per a això:
  - Impulsar l'acció sindical dins les noves agrupacions (NTI, TLMQ).
  - Impulsar l'organització del treball mitjançant la secció sindical d'empresa.

## **2.9. FORMACIÓ**

La formació sindical per als nostres delegats i delegades, com la formació contínua per oferir als treballadors i treballadores dels nostres sectors, són eines de gran importància per reforçar l'acció sindical i per consolidar i estendre el sindicat, incrementant tant l'afiliació com la representativitat sindical.

### **2.9.1. Formació contínua**

Hem de fer arribar als treballadors i treballadores una formació contínua de qualitat, que ha de servir tant els interessos personals com els professionals. Aquest objectiu és especialment important, ja que els arriba d'una manera molt reduïda per part de les empreses.

Cal impulsar i aprofundir acords amb les empreses interessades en la formació dels seus treballadors, mitjançant els cursos que oferim. Tanmateix, cal procurar que es realitzin la major part del temps possible dins la jornada laboral.

Els canvis que es desenvoluparan l'any 2004 com a conseqüència del nou sistema de formació faran que les empreses realitzin directament la formació als seus treballadors, obtenint bonificacions de la Seguretat Social. Des d'aquesta secretaria, es donarà assessorament i informació a les seccions sindicals perquè puguin desenvolupar en les millors condicions possibles la seva intervenció sindical, des de l'anàlisi crític i objectiu envers els plans de formació de les empreses, i per tant prendre decisions respecte a presentar informes favorables o no.

### **2.9.2. Formació sindical**

L'important increment de nous delegats de COMFIA fa que sigui imprescindible que ens dotem d'instruments de formació complementària a l'actual per donar resposta a les necessitats formatives d'aquests nous delegats i delegades.

Hem de potenciar la formació avançada en la prevenció de riscos laborals, les habilitats en comunicació i negociació, la igualtat d'oportunitats, l'assetjament psicològic, el dret laboral i les nòmines, amb els recursos que ens aporten des de la Secretaria de Formació de la CONC.

S'ha de promoure una nova fase dels cursos de qualitat i servei per a delegats i delegades sindicals, amb la col·laboració de la Secretaria estatal de Formació de COMFIA.



### 3. OBJECTIUS DE COMUNICACIÓ

#### 3.1. OBJECTIU GENERAL

Mantenir el «donar resposta al dia a dia» davant les demandes comunicatives que es realitzen en aquesta secretaria.

#### 3.2. OBJECTIUS ESPECÍFICS

**3.2.1. Informació als sectors més febles:** que la informació arribi a tota l'estructura de COMFIA Catalunya i especialment a l'afiliació sense representació, a les empreses amb feblesa organitzativa i als representants sense secció sindical.

- Mantenint actualitzada la base de dades segons el mitjà que garanteixi la recepció de la comunicació (missatgeria, correus, dades personals del receptor).
- Seguint amb l'extensió dels recursos informàtics a les estructures d'empresa i potenciant la distribució als segments d'afiliació més amplis possibles.
- Elaborant una planificació de les comunicacions mínimes anuals.

#### 3.2.2. Aprofundir la difusió de la comunicació en català.

- Potenciant els mitjans disponibles (Servei Lingüístic de la CONC, suport informàtic, creació d'un equip de suport per a la tasca de correcció, traducció), de manera que garanteixi la urgència i l'edició més correcta possible.

#### 3.2.3. Rendibilitzar i racionalitzar els recursos de la Federació.

- Establint una coordinació amb la secretaria de COMFIA Catalunya en relació amb la comunicació que es generi en les secretaries, les seccions sindicals i les agrupacions de la Federació.
- Potenciant la utilització de comunicacions elaborades inicialment per a algun àmbit en concret.
- Donant a conèixer la utilització de recursos propis o de proveïdors adequats, de forma periòdica, a l'estructura i als responsables dels diferents àmbits a través d'un butlletí intern mensual amb les novetats i informacions disponibles.
- Aprofitant l'espai web, per donar a conèixer les plantilles, els models de comunicacions i les edicions fetes, de forma periòdica a tota l'estructura.

**3.2.4. Potenciar l'estratègia comunicativa** com a amplificador de la nostra acció sindical.

Hem d'elaborar un procediment d'actuació comunicativa que tingui els següents criteris generals:

- El protagonista més directe ha de comptar amb els corresponents responsables

del sector i de la Federació, per plantejar-se les respostes necessàries, tant en les activitats de comunicació interna (comunicats, convocatòries) com en la comunicació externa (portaveus, notes de premsa...), així com en altres suports comunicatius necessaris segons cada cas (material de suport per a una mobilització pública).

- De forma coordinada, els implicats han de planificar els passos que cal donar i s'han de repartir tasques des de l'inici de l'acció, i definir les activitats comunicatives previsibles dins d'un calendari inicial.
- S'han de preparar les accions comunicatives que tinguin en compte els diferents mitjans i destinataris de les activitats comunicatives, així com els recursos i les possibilitats a emprar.
- S'ha de garantir un recull i una avaluació del procés comunicatiu i dels resultats obtinguts en la intervenció comunicativa dins de l'acció sindical i fer un informe que sigui presentat al Secretariat periòdicament.

## **4. OBJECTIUS D'ACCIÓ SINDICAL**

Un cop consolidada la nova Federació i amb un increment important de l'afiliació en sectors que no són els tradicionals de FEBA i Assegurances (origen de COMFIA), en aquests moments la nostra afiliació ha crescut d'una manera molt important en els nous sectors, i els mitjans de què disposem en l'estructura federativa continuen basant-se en els delegats dels sectors tradicionals. Aquesta mancança fa que cada cop sigui més necessària la col·laboració de tots els quadres sindicals per formar els delegats dels nous sectors i dotar-los d'autonomia pròpia i endegar una sèrie de propostes que ens permetin avançar i donar cada cop més importància al relleu, tant generacional com de sectors.

Per això, des de l'àrea d'Acció Sindical creiem necessari realitzar una sèrie d'accions:

### **4.1. MILLORAR L'ORGANITZACIÓ DE L'ÀREA**

Una reordenació de l'àrea que comporti una major participació dels responsables d'acció sindical de les agrupacions i sectorials constituïdes, per tal d'unificar criteris i mantenir una línia d'actuació i de negociació homogènia.

Dins d'aquesta reordenació, és necessària una segmentació de la Secretaria a

base de les diferents realitats de les agrupacions, donant una major importància a la negociació col·lectiva, que en l'àmbit de Catalunya ha augmentat molt en els darrers 4 anys, potenciant així una àrea específica dins d'Acció Sindical que se n'ocupi.

Cal mantenir i augmentar la coordinació amb la Federació estatal, que tan bons resultats ens ha donat en aquests darrers anys i que, a més, ha permès que COMFIA Catalunya augmentés d'una manera important el seu pes dins de l'esmentada Federació i que alguns convenis i pautes d'actuació i organització fets en l'àmbit de Catalunya s'hagin traslladat i hagin servit de model per a tot l'Estat.

Hem de continuar amb la promoció de convenis col·lectius d'àmbit autonòmic quan no existeixin a nivell estatal, i convertir-los en estatals si hi ha una patronal d'aquest àmbit disposada a la negociació (hostesses, ITV).

## **4.2. ELEMENTS PRIORITARIS DE NEGOCIACIÓ:**

- Jornada
- Salari
- Salut laboral
- Igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- Promoció professional
- Formació professional
- Contractació
- Subcontractació
- Ciberdrets

### **4.2.1. Jornada**

Actualment la mitjana de la jornada està al voltant de 1.780 hores anuals. Caldria avançar en una reducció progressiva de les hores de la jornada anual, per apropar-la a les 35 hores setmanals, al mateix temps que procurar que la jornada real sigui la jornada recollida en la Negociació Col·lectiva i buscar formes de distribució que permetin controlar-la, i acumular més temps lliure. Altres fórmules possibles serien l'augment dels permisos per assumptes propis (exàmens, etc.).

### **4.2.2. Salari**

Augments referenciats a l'IPC real amb clàusula de revisió

### **4.2.3. Salut laboral**

Llarg era el trajecte a realitzar i molt el recorregut que encara ens queda. La realitat és que si bé s'avança en els temes de salut laboral, lamentablement ni es fa per igual, ni per descomptat al ritme que desitjaríem. Queden molts aspectes encara per cobrir i hauran de ser resolts progressivament en funció dels mitjans que tenim al nostre abast:

Hem d'intentar arribar a cobrir per nosaltres mateixos un nivell bàsic d'orientació i informació que permeti als nous delegats de prevenció tenir uns paràmetres de referència si no poden realitzar els cursos propis que facilita el Sindicat. En aquest procés ha de ser prioritari l'esforç de les estructures federatives i sectorials en el suport tècnic i formatiu tant de les mateixes estructures com dels Delegats i Delegades de Prevenció.

Hem d'establir mecanismes que ens permetin canalitzar la informació de les diferents experiències en temes de Salut Laboral que es donen a les empreses d'aquesta Federació, per optimitzar els nostres esforços i fins i tot els nostres recursos (actualment, a nivell estatal hi ha en marxa un procés mitjançant la utilització d'una eina informàtica de l'ISTAS que va en aquesta línia, però que és un element d'un altre àmbit).

Cal aconseguir que en la pràctica als centres de treball s'efectuïn les avaluacions dels riscos psicosocials, utilitzant preferentment els instruments desenvolupats per CCOO a través de l'ISTAS. Hem de garantir la designació dels delegats de Prevenció i la constitució dels comitès de Seguretat i Salut, implantant la normalització de les seves activitats en totes les empreses.

Hem d'intervenir per ampliar drets i coordinar l'actuació sindical davant la subcontractació. Des dels diferents àmbits de negociació col·lectiva s'ha de promoure l'aplicació i el desenvolupament del Art. 24 de la L.P.R.L. en relació a la coordinació entre empreses usuàries, contractades i subcontractades, elaborant propostes de concreció de drets i plans efectius de coordinació, d'acord amb el que s'estableix al R.D. 171/2004 de 30 de gener on es desenvolupa el ja mencionat article.

Hem d'aconseguir el registre actualitzat de tots els nostres delegats de prevenció a través de l'organisme oficial de la Generalitat, la qual cosa suposa el seu reconeixement oficial i de forma simultània en aquesta federació, amb tot el que això comporta. S'ha d'actualitzar la base de dades de la CONC, per permetre la recepció d'informació directa que CCOO origina per als delegats de prevenció.

Tanmateix, hi ha altres aspectes específics i més genèrics que haurem de tractar en aquest període amb una atenció especial:

- Desenvolupar i consolidar els mecanismes de negociació i participació en general dels Delegats de Prevenció i Comitès de Seguretat i Salut.
- Treballar perquè la vigilància de la salut s'adapti als riscos reals a que estan sotmesos els treballadors, desenvolupant una política que reculli el manteniment dels drets adquirits i la seva adaptació als factors de riscos als que en cada moment estiguin exposats els treballadors.
- Promoure la realització de la necessària i obligatòria evaluació de riscos psicosocials, incidint en la relació directa entre prolongacions de jornada i salut a través de l'estrès i altres patologies. Potenciar la utilització del mètode ISTAS 21 com a mètode de reconegut prestigi així com altres instruments desenvolupats per la nostra federació com el Protocol de Mobbing.
- Promoure una correcta evaluació ergonòmica dels llocs de treball, aplicant l'evolució de la tècnica per a millorar el disseny d'aquests i reduir al màxim l'impacte negatiu sobre la salut dels treballadors.
- Incidir de forma directa en el desenvolupament i aplicació de la normativa existent sobre el treball amb ordinadors (equips, programes, pauses, etc.)
- Donada la importància d'una correcta pràctica amb respecte a les MATEP's (Mutuas d'Accidents de Treball i Enfermetats Professionals), tant en la gestió de las incapacitats temporals per contingències comunes (ITCC) la qual hauria de tornar al Sistema Públic de Salut, com la gestió dels accidents de treball i enfermetats professionals, com de la prevenció (fonamentalment a les pimes), l'elecció i renovació de les MATEP's ha de ser consensuada entre els representants dels treballadors i els empresaris.
- Potenciar la utilització de la Comissió de Seguretat i Salut del Tribunal Laboral de Catalunya.
- Definir i concretar en els convenis sectorials i de empresa, plans de actuació específics sobre la salut laboral i impulsar la creació de comissions paritàries amb mitjans i plans de treball determinats.

#### **4.2.4. Igualtat d'oportunitats entre homes i dones**

Negociació Col·lectiva Continuar incorporant a les plataformes de convenis propostes encaminades a aconseguir la igualtat d'oportunitats.

- Crear comissions per la igualtat entre homes i dones
- Millorar la Llei de Conciliació
- Incloure dones a les meses negociadores dels convenis en tots els àmbits.

#### **4.2.5. Promoció professional**

En alguns convenis ja ha desaparegut el concepte d'antiguitat, i en altres la negociació xoca amb la rotunda voluntat patronal d'eliminar aquest concepte. Per això ens hem de reafirmar en la validesa del concepte d'antiguitat, sabent que la recerca d'elements compensatoris vinculats a la permanència a l'empresa o a la formació és una via a explorar, però que comptarà amb una oposició similar, sempre que no suposi la simple reducció o la pèrdua d'un dret.

#### **4.2.6. Formació professional**

Ha d'anar referida als acords vigents, i s'ha de fer una especial incidència a la necessitat de la formació, donant-li el valor i la importància que té en el món actual per al treballador com a garantia de manteniment dels llocs de treball, en un mercat en el qual cal competir més en qualitat que en preus i salaris, recollint la necessitat de la negociació amb la representació dels treballadors de la formació a implantar a l'empresa.

#### **4.2.7. Contractació**

Davant l'altíssima taxa de temporalitat del mercat de treball i més en concret en determinats sectors de la nostra federació, uns dels punts fonamentals d'actuació de l'Acció Sindical de COMFIA en el proper període ha de girar al voltant d'un seguit de punts:

- Limitació de la temporalitat, incloent-hi fins i tot la contractació d'ETT
- Definició de l'obra i servei
- Normes per a la utilització dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció
- Especificació dels contractes formatius i millora de les condicions econòmiques dels que s'utilitzin
- Pautes de conversió de contractes temporals en fixos.

#### 4.2.8. Subcontractació

Aquesta és una figura que cada cop s'està utilitzant més mitjançant les anomenades "empreses de serveis integrals", empreses que estan ocupant un lloc que correspondria a les ETT (de qui depenen en molts casos), però que no compleixen cap dels requisits que han de tenir aquestes, ni estan regulades legalment ni convencionalment. Aquestes empreses cada cop són més importants en un mercat de treball que únicament busca la competitivitat en costos laborals i que dificulta la tasca sindical per la dispersió a què sotmet la producció, i impedeix així el control sindical tant pel que fa al tipus de contractació com a l'aplicació de les normes de PRL i altres, a més a més de generar tensions internes entre el treballadors de les diferents empreses per les diferències salarials, d'horaris, etc., entre treballadors que comparteixen el mateix espai físic.

No cal dir que és una situació que té dos vessants, una d'interna de control per part dels representants sindicals de COMFIA a les nostres pròpies empreses i una altra de control i assessorament a seccions sindicals d'altres rams que tenen empreses de serveis integrals treballant en les seves empreses.

Per dur a terme la primera tasca des de l'Àrea d'Acció Sindical s'impulsaran mesures de control per a les seccions sindicals i de pressió, si cal, per aconseguir reduir-ne al màxim possible la utilització, al mateix temps que continuarem impulsant que des de la CONC s'avanci en l'elaboració de polítiques concretes que dificultin la subcontractació que acaba sent únicament una cessió il·legal de treballadors.

A més, la Federació planificarà, durant aquest mandat, una campanya de denúncia del problema per al conjunt de l'organització i que serveixi a dos objectius: el de pressionar directament a les empreses que subcontracten, i el d'organitzar el sindicat a les empreses subcontractades.

Per això impulsarem que els nostres delegats i les nostres seccions sindicals exigeixin la informació referida a la contractació i la subcontractació que encara avui no estan acomplint moltes de les empreses dels nostres sectors.

#### 4.2.9. Ciberdrets

Com que la introducció de les noves tecnologies està suposant una constant i imparable modificació de les relacions laborals, la nostra federació no pot ser-ne aliena i hem d'anar adequant el nostre treball a aquesta realitat.

La comunicació entre empresa i treballadors i la d'aquests entre si cada dia tendeix més a efectuar-se pels mitjans telemàtics, i el nostre sindicat ha d'implicar-s'hi intentant regular aquesta situació perquè no suposi una disminució dels drets dels treballadors. I això passa per la regulació de l'ús del correu electrònic, la intranet i internet en la negociació col·lectiva com a primer pas i en acords interns d'empresa a continuació.

Aquesta regulació ha de servir perquè l'ús quotidià d'aquests mitjans no suposi una nova llista de sancions en el règim disciplinari ni tampoc un arma en poder de l'empresari per discriminar la plantilla (la monitorització dels ordenadors per part de l'empresari li ofereix una base de dades sobre hàbits i costums dels treballadors que pot tenir greus conseqüències en la carrera laboral d'aquests).

En aquesta regulació s'ha de garantir que tant el dret a la comunicació del sindicat amb els treballadors com viceversa no es vegin afectats, i que l'ús moderat per part dels treballadors tampoc es vegi afectat.

Per altra banda, hi ha el tema de la desregulació laboral que ja està suposant la introducció de les noves tecnologies (el teletreball) pel que fa a horaris, salaris, drets sindicals, etc. El sindicat ha d'aconseguir que la negociació col·lectiva no perdi el seu paper en benefici de la negociació individual, com ja està passant.

En el terreny sindical, hem d'aconseguir que tant la federació com les seccions sindicals puguin adreçar-se lliurement a les plantilles per aquests mitjans tenint en compte el benefici que n'obtenim en eficàcia en el temps, estalvi de costos i d'esforços, àrea d'incidència, etc.

### **4.3. ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA**

En aquest període, un dels esforços més importants que se'ns presenta és el creixement de l'afiliació i, paral·lelament, la implantació del Sindicat a les empreses.

Això vol dir que caldrà fomentar la constitució de les seccions sindicals d'empresa que permetin la negociació en aquest àmbit i la manifestació de la nostra presència com a sindicat. Això que ja està consolidat des de fa molt de temps en els sectors tradicionals és un element de cultura sindical que cal promoure en el sectors emergents.

Caldrà fomentar, també, la participació dels afiliats en la negociació col·lectiva, buscant fórmules que permetin arribar a tothom i recollir les seves opinions. Els



sistemes tradicionals bàsicament presencials (assemblees, reunions presencial, etc.) poden ser complementats amb l'ús de les noves tecnologies, que permeten la intercomunicació en sectors en què els treballadors estan molt dispersos.

Queden pendents temes com la millora de l'assessorament sindical quotidià a les noves seccions sindicals o a les agrupacions de nova creació, elaboració de més materials d'acció sindical que puguin servir-los de suport, millorar el nivell de coneixement de medi ambient dels delegats sindicals, en col·laboració amb la Secretaria de Formació, que els permeti afrontar nous reptes a les seves empreses, així com el tema serveis als afiliats i altres.

#### **4.4. ASSESSORIA JURÍDICA**

Hem de donar un pas endavant, amb la possibilitat que els nostres advocats portin judicis directament. Això augmentaria de manera important la qualitat de l'atenció, el seguiment dels casos i la capacitat d'acció sindical als nostres sectors.

Per això és prioritat consolidar l'equip, reforçar-lo en la mesura del possible i dotar-lo d'estabilitat.

Amb els actuals recursos de la federació, és molt difícil atendre adequadament les necessitats jurídiques de les S.S.

Per això cal traslladar a les S.S. amb més recursos aquesta problemàtica, per tal de trobar marcs de col·laboració estables que facilitin la incorporació de nous advocats al gabinet jurídic.

Mentre no tinguem la massa crítica suficient, continuarem cercant la col·laboració de la CONC i la Federació Estatal per tal de garantir un servei complet i de qualitat i evitar, d'aquesta manera, que algunes S.S. hagin de recórrer a advocats externs.

Es pretén mantenir l'atenció primària i ajut en les denúncies a inspecció de treball, així com en funció de la consolidació de l'equip, i reprendre, en la mesura del possible, el tràmit d'expedients.

Així mateix, ens plantegem mantenir l'atenció a l'estructura de la Federació i a les seccions sindicals, alhora que volem avançar en dinàmiques que facilitin l'afiliació al sindicat a través de les consultes a l'assessoria.

També considerem com a prioritat reforçar la coordinació amb Acció Sindical en

una doble via: tant el suport jurídic a l'acció que aquesta secretaria porta a terme com la detecció d'oportunitats d'implantació o eleccions sindicals en empreses petites i mitjanes amb poca presència.

#### **4.5. DONA**

Per als propers quatre anys revalidem les idees força adoptades en el darrer període. Les línies de treball fonamentals que impulsarem des de la Secretaria seran:

- Igualtat d'oportunitats entre homes i dones, un objectiu prioritari per a tots i totes
- Transversalitat de les funcions de la Secretaria

Per tant, els projectes de la Secretaria de la Dona ha de ser de continuïtat:

1. Homologar els criteris d'actuació federals, amb tots els matisos necessaris, i propostes dels sectors i empreses que constitueixen COMFIA.
2. Ampliar l'equip de la Secretaria, per poder fer un bon seguiment i coordinar les iniciatives de la Secretaria (estudis, campanyes) i les tasques desenvolupades per les agrupacions i empreses de COMFIA.
3. Informar i redistribuir selectivament la informació que arriba a la Secretaria, tant normatives com treballs desenvolupats per alguna secció sindical o agrupació. Per exemple: pla d'Igualtat, protocol per fer front a l'assetjament sexual, propostes per plataformes de conveni (millora de la llei de conciliació).
4. Formació en igualtat d'oportunitats. L'objectiu és sensibilitzar el conjunt de la nostra organització perquè tinguin una perspectiva de gènere en tota la seva activitat sindical. Durant aquest període tot el conjunt de delegats i delegades de COMFIA hauran de realitzar el curs sobre igualtat d'oportunitats, dissenyat conjuntament per les secretaries de la Dona i Formació de COMFIA estatal.

#### **4.6 PAU I SOLIDARITAT**

El Grup de Pau i Solidaritat-COMFIA es reuneix mes rere mes, des de l'any 1993, per impulsar idees i projectes de cooperació i sensibilització en el nostre sector, intervenint sobre la base de que la gent s'hi senti implicada personalment, s'hi

identifiqui i faci seu l'objectiu d'allò que proposem: la promoció de societats més justes i una més solidaria distribució de riquesa entre el primer i el tercer món, sigui amb campanyes de solidaritat respecte a problemàtiques concretes o sigui amb campanyes de sensibilització.

El Grup ha tingut des del començament la voluntat de funcionar amb aquests criteris de participació, per estendre el treball de sensibilització a estalvi, banca, assegurances i serveis administratius. També una major implicació de l'estructura de la Federació i de les seccions sindicals ha estat definitiva. Un altre aspecte que cal destacar és que es gaudeix del suport de la secretaria de Acció Sindical per desenvolupar les seves tasques i de la secretaria de Comunicació, per tal de fer arribar a totes les seccions sindicals els fulls o comunicats.

Des del nostre grup en el últim període s'han potenciat diferents campanyes de sensibilització, com per exemple durant les èpoques de Nadal, publicant fulls sobre la conveniència de comprar a les botigues de comerç just, o bé durant la cimera del Banc Mundial a Barcelona, al juny del 2001, cridant la gent a participar en els actes i manifestacions organitzades. S'ha distribuït entre els components de les seccions sindicals la maleta solidària, materials de sensibilització amb vídeos explicatius de les campanyes sobre l'explotació infantil i el comerç just; també tot el material de difusió i sensibilització de la campanya «Globalitzem els drets laborals».

Algunes seccions sindicals i COMFIA-Catalunya s'han compromès, a iniciativa del Grup, a dedicar el 0,7 per 100 del seu pressupost a algun projecte de cooperació. Durant els actes de la presidència espanyola de la Unió Europea es va confeccionar un full per a ser distribuït a totes les plantilles, caracteritzant aquesta institució des de la perspectiva d'un món més just i solidari.

Finalment es va organitzar una jornada sobre la banca ètica que incorpora criteris socials i ètics al model tradicional, per tal de donar-lo a conèixer entre la gent més activa de la nostra Federació. S'ha participat conjuntament amb la Fundació "Pau i Solidaritat" en les Jornades sobre "Responsabilitat Civil Corporativa" així com en la difusió de la iniciativa del Observatori del Treball.

## **AVANÇAR EN CONSCIÈNCIA SOLIDÀRIA I DE COOPERACIÓ**

El Grup de Pau i Solidaritat-Comfia, a partir de la seva experiència de la tasca realitzada, planteja noves perspectives que tinguin com objectiu la consolidació i extensió a la Federació de COMFIA-Catalunya.

Cada cop més, les treballadores i els treballadors som convocats a donar resposta, a prendre postura davant de nombroses accions i situacions provocades per polítiques reaccionàries, de caire imperialista, repressiu i d'explotació (guerres, polítiques econòmiques, lleis abusives, a l'Estat Espanyol, a Europa i a la resta del món).

La resposta i les iniciatives de treball al si del Grup representen la concreció de la tasca de sensibilització, reflexió i acció col·lectiva.

Des d'aquesta eina de treball que és el Grup de Pau i Solidaritat-COMFIA proposem:

- Dotar a cada Agrupació d'una representació al Grup de Pau i Solidaritat-COMFIA que participaria en el Grup de Treball.
- Coordinar-se amb l'Àrea d'Internacional de la Federació per a temes relacionats amb la solidaritat sindical internacional dins de l'objectiu genèric de "front a la globalització econòmica, la globalització dels drets laborals i humans
- Promoure que el 0,7% del pressupost de les S.S. es destini a projectes de cooperació i solidaritat amb el 3r món preferentment aquells que han estat assumits per COMFIA.

## **5. SECTORS**

### **5.1. AGRUPACIÓ D'ESTALVI**

Prioritats/Objectius per al proper període

- Fer una aplicació i seguiment del Conveni Col·lectiu que hem signat pel període 2003-2006 que ens permeti intensificar i millorar la nostra presència i capacitat d'interlocució a les diverses caixes.
- Treballar per una major normalització de l'activitat sindical, no només evitant discriminacions envers els delegats i delegades, sinó també plantejant alternatives relacionades amb la seva carrera professional i altres aspectes com la relació amb els seus centres de treball (còmput, imputació de cost i substitució d'absències).

- En els òrgans de govern: fer un seguiment de l'aplicació de la Llei financera, especialment pel que fa referència a les quotes participatives; millorar la qualitat del nostre treball en aquests òrgans (Consell, Comissió de Control i Assemblea General) i preparar propostes encaminades a reforçar el paper social de les caixes incorporant-hi els continguts de l'anomenada "Banca Ètica".
- Renovació: impulsar la participació dels delegats i delegades de l'Agrupació tot estimulant l'assumpció de tasques concretes que facilitin la seva formació i serveixin de motivació per a l'assoliment de majors responsabilitats.

## 5.2. AGRUPACIÓ DE BANCA

De cara al proper període els objectius que l'Agrupació de banca es proposa són:

1. Continuar amb la presència diària als locals de la Federació
2. Reforçar l'equip d'extensió per donar atenció als bancs petits, estrangers sobretot, on no és possible fer eleccions perquè no arriben als 6 empleats.
3. Eleccions sindicals

Encara que els resultats electorals a banca són bons, no podem adormir-nos i cal continuar treballant cara les properes eleccions sindicals. Tenim dos àmbits, bancs petits i bancs grossos on tradicionalment érem i som encara a nivell estatal el sindicat majoritari:

- Aconseguir convocar eleccions en bancs petits en els quals no hi ha representació sindical (Bank of Tokio).
- Aconseguir presentar candidatura en bancs petits o mitjans, com FIBANC o LLOYDS, que són "feus" d'altres sindicats .
- Treballar en grans bancs, on hem de vetllar per consolidar la nostra presència i evitar que altres forces sindicals la incrementin (BBVA, SCH, Banesto, etc.).
- Mantenir els resultats en bancs mitjans.

### 4. Informació

- Continuar amb l'enviament sistemàtic de tota la informació referent al conveni i a temes sectorials que siguin d'interès per als treballadors de banca.
- Ampliar el nombre de persones que volen rebre la nostra informació.

## 5. Afiliació

- Incrementar l'afiliació
- Fer campanyes específiques i aprofitar qualsevol circumstància per afiliar.

## 6. Intervenir amb propostes concretes en el dia a dia de l'Agrupació estatal

### **5.3. AGRUPACIÓ D'ASSEGURANCES**

Assumim diversos objectius. El debat i la presa de decisions ha de configurar-se com el seu marc natural. Entre altres, hi ha els següents:

- Coordinar l'acció sindical de les seccions sindicals de Catalunya i les estatals amb seus que resideixen a Catalunya, d'acord amb l'Agrupació Estatal i la Federació.
- Garantir l'aplicació dels criteris i objectius sindicals de l'Agrupació Estatal a Catalunya.
- Participar en la direcció sectorial des de l'Agrupació Estatal.
- Participar en la direcció federal des de la Federació de Catalunya.
- Donar cobertura, assessorament, formació, etc., a les seccions sindicals que no són totalment o parcialment autosuficients, o en el moment que aquestes ho requereixin o la federació ho consideri.
- Convertir les seccions sindicals en el referent de la nostra organització. Els treballadors han d'identificar la secció sindical de la seva empresa amb CCOO.
- Incrementar l'afiliació, continuant amb les campanyes afiliatives: això només es produirà si les seccions sindicals tenen consciència de la seva pròpia capacitat.
- Incrementar els nostres resultats electorals, incidint en les empreses en què no tenim representació i en aquelles en les quals tenim competència sindical.
- Debatre i decidir posicions en el conveni sectorial, i defensar-los a nivell estatal.
- Assumir el repte de la utilització de noves tecnologies, a través del web.

- Promoure la formació dels delegats i delegades en àrees com assessorament legal, financer i d'organització del treball, amb el doble objectiu d'aconseguir que l'afiliat disposi des del seu lloc de treball de l'assessorament especialitzat que una organització com COMFIA pot oferir, i al mateix temps enfortir la capacitat negociadora de la mateixa secció sindical enfront de l'empresa.

#### 5.4. ETT

- Hem de continuar la tasca de consolidar els convenis sectorials per als treballadors en estructura, amb la intenció més concreta d'apropar condicions al conveni del sector d'oficines i despatxos.
- No hem de deixar de banda la vigilància de les condicions dels cedits, especialment prestant atenció a tot el que s'està fent en aquest tema de les empreses de serveis integrals amb l'objectiu de cercar també la seva regulació legal.
- Si volem consolidar el sindicat en el sector hem de continuar la tasca amb les seccions sindicals, avançant empresa per empresa, i aprofundir també en la tasca afiliativa.
- La situació d'impàs en la Fundació és insostenible. S'ha de posar en funcionament i ha de ser l'autèntic motor de futur per al sector, garantia de projectes. Ha de servir per dignificar les condicions dels treballadors d'aquest sector i ha de ser instrument de control per evitar la utilització fraudulenta de les empreses de serveis integrals (la majoria creades per les pròpies Ett's).
- En les eleccions, hem de continuar en la línia de promoure per aconseguir més representació dels treballadors i les treballadores en estructura, conseqüència lògica de l'estratègia sindical en el sector.

#### 5.5. AGRUPACIÓ DE TELEMÀRQUETING

El telèfon s'ha convertit en l'aparador de moltes empreses i si bé al principi veien en els centres de trucades un canal més d'atenció al client, bé per informar-lo bé per vendre-li els seus serveis, ara s'estan convertint en una estratègia essencial per a empreses amb gran volum de clients, a qui poden oferir altres serveis amb costos més baixos.

S'estan oferint solucions globals: CRM (Customer Relationship Management), que inclou, a més de l'atenció al client, també la corresponent tramitació administrativa (back office). La tendència més important és la conversió dels tradicionals centres de trucades (call centers) als actuals centres de contactes (contact centers). Això canvia substancialment el nivell de qualificació i formació dels treballadors.

Si les empreses volen la professionalització del sector, hauran de canviar l'actual gestió i la política de recursos humans: baixa formació, alta utilització de personal eventual a temps parcial i escassa promoció professional. Si això no canvia, s'aguditzarà el principal problema d'aquest sector: l'alta rotació de plantilles.

Per això els postres objectius són:

- Participació activa en la negociació del III Conveni Col·lectiu Estatal (ja s'està creant la Mesa negociadora) amb majoria de CCOO. Els eixos de negociació que presentarà COMFIA-CCOO es basen en:
  - Estabilitat en el lloc de treball, sobretot en els casos de successions d'empreses i baixades de dimensionament. Disminuir la temporalitat augmentant més del 30 % els contractes indefinits
  - Temps de treball: regular jornades, torns, descansos...
  - Retribució econòmica: increment de taules i plusos
  - Promoció professional: possibilitar la carrera professional en el sector.
- Consolidació de l'Agrupació de Telemàrqueting: fer d'aquest òrgan (a nivell territorial i estatal) un instrument sòlid abocat a coordinar i unificar tota l'activitat sindical, centrant-se en la permanent vigilància del compliment del conveni col·lectiu i de la política de recursos humans de les empreses.
- Extensió del sindicat: només queden petites empreses sense representació sindical, però hem de fer un esforç per promoure-hi eleccions. Aquesta tasca serà assumida per l'Agrupació comptant amb els mitjans tècnics de la federació.
- Afiliació: cal mantenir una campanya contínua d'afiliació. Hem nomenat responsables d'afiliació a cada secció sindical per tal que s'avaluï constantment la presència del sindicat a l'empresa i es protocolitzin línies d'actuació que dinamitzin i enforteixin els vincles entre treballadors i sindicat.
- Revista punt @ punt: acaba de néixer la revista de telemàrqueting a COMFIA. Hem editat el primer número i ha estat un èxit tant de participació com d'acollida. Pretén ser una eina d'informació específica del sector, amb més



difusió a les empreses sense representació sindical, per tal d'oferir un marc de preguntes i respostes difícil d'obtenir en empreses sense delegats i propiciant l'apropament de CCOO a les empreses on no tenim presència.

## 5.6. AGRUPACIÓ DE NTI

Ens enfrontem en aquests moments a una reconversió del sector. L'ocupació ha disminuït un 6 % en empreses de tecnologia de la informació i en les grans empreses del sector: a EDS, Getronics, Slumbergersema hi ha hagut expedients de regulació d'ocupació; en altres, com IBMGS, T-systems, estan creant segones i terceres marques i contractant a preus molt més baixos que la mitjana del sector.

Mentre es crea menys i pitjor ocupació que la que es destrueix, les reivindicacions que el sector ha estat mantenint segueixen sent objecte de negociació, tant en el marc sectorial com en els acords d'empresa: els sistemes de salari variable, la carrera professional, la disponibilitat, l'extensió de la jornada laboral, les dietes, etc.

Les grans empreses d'estudis de mercat i opinió pública en les quals tenim majoria han estat comprades per empreses europees i americanes (Taylor Nelson Sofres AM, Millwar Brown Alef, AC Nielsen, Eco Consulting), i els representants dels treballadors fan grans esforços per a elaborar protocols que unifiquin les diverses cultures i condicions de treball.

Durant aquests pròxims quatre anys, l'Agrupació recentment constituïda ha de consolidar-se, i la Federació ha de destinar-hi els recursos necessaris, com fins ara ha estat fent, per desenvolupar sindicalment aquest sector.

Hem de créixer en afiliació i en organització, alhora que des de l'organització garantim la formació i la cobertura als delegats d'aquest important sector.

## 5.7. SECTORIAL D'OFICINES I DESPATXOS

Com a línies de treball bàsiques proposem:

- Mantenir l'alt nivell d'afiliació, especialment en sectors on tradicionalment els treballadors i treballadores mai no havien sentit la presència del Sindicat.
- Guanyar les eleccions i créixer en representativitat a tots els subsectors, i cercar l'entrada en sectors on no teníem representativitat.

- Millorar els Convenis, avançar en negociació col·lectiva (hi ha pendent el futur conveni de notaries, corredors de comerç i registradors de la propietat i registres mercantils) i fer front als grans reptes del sector.

## **6. INTERCOMARCALS**

Els sindicats intercomarcals marcaran els seus objectius en els seus respectius congressos, que es faran dintre les dates fixades pels calendaris aprovats confederalment i federalment.



APROVAT  
PEL  
CONGRÉS