

Documents

3r Congrés
23 i 24 d'octubre de 2008

comfia **CCOO** Catalunya

APROVAT
PEL
CONGRÉS



AMB L'IMPULS
DE L'EXPERIÈNCIA

BALANÇ 2004-2008

1. INFORME GENERAL	5
2. Àrea d'ORGANITZACIÓ	9
2.1. UN BALANÇ POSITIU	9
2.1.1 Les agrupacions sectorials i les seccions sindicals	10
2.1.2 El treball comarcal	10
2.1.3 Els sindicats intercomarcals	10
2.2. AFILIACIÓ.....	11
2.2.1 L'afiliació per sectors i territoris	12
2.2.2 La funció de la responsabilitat sobre l'afiliació	14
2.3 LES ELECCIONS SINDICALS	16
2.3.1 2007: un període electoral molt intens	18
2.3.2 Noves eleccions, empreses blanques	18
2.3.3 La secretaria d'EXTENSIÓ: l'adaptació i transformació del treball d'extensió sindical	19
2.3.4 El millor actiu del sindicat: els delegats i delegades	20
2.3.5 La jornada de benvinguda	21
2.4 La Secretaria de FINANCES	21
2.5 La Secretaria de RECURSOS	22
2.6 La Secretaria de FORMACIÓ	23
2.6.1 Formació Sindical	23
2.6.2 Formació Contínua	25
3. COMUNICACIÓ	29
3.1.Resposta constant	29
3.2 La comunicació en català.....	29
3.3 Increment i establiment de la comunicació electrònica	29
3.4 El nostre lloc web comfia.cat, el referent comunicatiu	30
3.5 L'estratègia comunicativa, amplificador de la nostra acció sindical	31
4. ACCIÓ SINDICAL I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	32
4.1 BALANÇ DEL TREBALL	32
4.2 Secretaria de la DONA	34
4.3 LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	35
4.4 Agrupació d'ESTALVI	35
4.5 Agrupació de BANCA	37
4.6 Agrupació d'ASSEGURANCES	38
4.7 Agrupació de TIC	39
4.8 Agrupació de CONTACT CENTER	40
4.9 Sectorial de OODD	41
4.10 Grup de PAU I SOLIDARITAT	42

OBJECTIUS SINDICALS 2008-2012

1	Amb l'impuls de l'experiència	
	PROPOSTES DE FUTUR QUE ENTRE TOTS I TOTES FAREM POSSIBLE	45
2	Amb l'impuls de l'experiència	
	OBRIM NOUS ESPAIS A L'ÀREA D'ORGANITZACIÓ	50
	2.1 Les seccions sindicals i les agrupacions sectorials	50
	2.2 Els sindicats intercomarcals i les unions comarcals	51
	2.3 IMPULSAR L'AFILIACIÓ	52
	2.4 Més delegats i delegades de CCOO: ELECCIONS SINDICALS	52
	2.5 Finances	53
	2.6 Recursos	54
	2.7 Formació Sindical	54
	2.8 Formació Contínua	55
3	Amb l'impuls de l'experiència	
	POTENCIEM LA COMUNICACIÓ I LA GESTIÓ DEL CONEIXEMENT	56
4	Amb l'impuls de l'experiència	
	AVANCEM SOLUCIONS - Objectius d'acció sindical	58
	4.1 ADAPTAR L'ORGANITZACIÓ DE L'ÀREA ALS NOUS REPTES	58
	4.2 ELEMENTS PRIORITARIS DE NEGOCIACIÓ	59
	4.2.1 Mesures de conciliació i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	59
	4.2.2 Responsabilitat Social a l'Empresa RSE	60
	4.2.3 Contractació	60
	4.2.4 Subcontractació	61
	4.2.5 Jornada	62
	4.2.6 Salaris	63
	4.2.7 Salut laboral	63
	4.2.8 Promoció professional	64
	4.2.9 Formació professional	64
	4.2.10 Ciberdrets i drets sindicals	65
	4.2.11 De l'acció sindical	65
	4.3 ASSESSORIA JURÍDICA	66
5	Amb l'impuls de l'experiència,	
	organitzar el SECTOR, crear AGRUPACIÓ	67
	5.1 AGRUPACIÓ D'ESTALVI	67
	5.2 AGRUPACIÓ DE BANCA	68
	5.3 AGRUPACIÓ D'ASSEGURANCES	69
	5.4 AGRUPACIÓ DE CONTAC CENTER	71
	5.5 AGRUPACIÓ DE TIC	72
	5.6 SECTORIAL D'OFICINES I DESPATXOS	73

BALANÇ 2004-2008

1. INFORME GENERAL

En aquest Informe-Balanç presentem una exposició, detallada, del treball de les secretaries, responsabilitats, agrupacions i intercomarcals.

Començàvem l'actual mandat amb l'11M i la sortida del PP del govern. Durant els darrers 4 anys hem conviscut amb la irrupció de Xina i Índia com a factors econòmics i polítics cada cop més determinants.

Assistim a l'acceleració de l'increment de preu de petroli fins a arribar als 140 dòlars al juny del 2008, (no hauríem d'oblidar que segons els Estats Units i el PP, el petroli havia d'haver baixat per sota dels 40 dòlars amb la invasió de l'Iraq).

Vivim enmig d'una sostinguda escalada de l'euro davant del dòlar.

Una crisi generalitzada de confiança i liquiditat dels mercats financers a escala global desencadenada a partir de la crisi de les *subprime*.

Crisis de confiança en els mercats financers, aturada del motor immobiliari, manca de liquiditat i estancament del crèdit i el consum. Economia fregant la recessió.

Un escenari que es configura a remolc de la pujada dels tipus d'interès a Europa, mentre baixen als Estats Units.

Contracció de la cadena de demanda interna, contracció de la creació d'ocupació.

Davallada del creixement econòmic a nivell global i, més concretament, europeu, espanyol i català.

Després d'un llarg període de creixement econòmic al món i especialment a Espanya i Catalunya, comencem a perdre ocupació quan encara no havíem estat capaços de superar la precarietat.

Gairebé tothom està d'acord en el fet que la crisi serà llarga, que el pitjor comença ara i que s'estendrà fins a finals del 2009. Les previsions en àmbits tan determinants com l'immobiliari apuntant al 2012 com a data de sortida de la crisi.

La crisi financera és l'evidència més contundent que aquella màxima lliberal, "que alguns teníem la poca vergonya de discutir", que assegurava que el mercat en general i l'activitat financera en concret s'autoregulen:

és absolutament falsa.

Cal destacar el fet que els increments espectaculars dels preus de l'energia i dels aliments han agreujat els efectes de la crisi financera. A més, a països europeus com Espanya, Irlanda i el Regne Unit cal afegir la crisi dels mercats immobiliaris.

Mentrestant la FAO afirma que, en el moment actual, 36 països es troben en situació de crisi alimentària i això pot incrementar en 100 milions el nombre de persones que viu per sota de la pobresa absoluta.

La crisi actual d'aliments no pot explicar-se per un sol factor, sinó per un ampli conjunt de causes, conjunturals i estructurals que van des de la relació entre oferta i demanda fins al creixement de la població mundial (superior al de la producció alimentària) o l'impacte de la producció de biocarburants.

I tot això en un món en el qual ja ningú posa en dubte el canvi climàtic i la necessitat que tenim de combatre'l.

Aquesta situació negativa en termes econòmics, polítics i ecològics, aquesta crisi global, afecta ja als ciutadans europeus, a Espanya de manera particular però, sens dubte, els ciutadans dels països més pobres seran els més perjudicats.

Crisi energètica, increment del preu del petroli, inflació, increment del preu del diner, crisi financera, crisi alimentària i canvi climàtic, molt probablement variables profundament connectades i que es retroalimenten.

Això no és una tamborinada, ni un cap de fibló. És una depressió profunda. Per això, més que mai, es tracta que entre tots i totes siguem capaços de consolidar i aprofundir el nostre projecte **amb l'impuls de l'experiència**.

Els actuals esdeveniments i les previsions que se'n deriven fan necessari que prenguem la iniciativa en tot allò que ens pertoca de manera que **amb l'impuls de l'experiència** encertem a definir noves propostes i reformular les nostres estratègies per als propers quatre anys.

Definir propostes i reformular estratègies, enmig d'un canvi de cicle que dona senyals de rotunditat i que sembla que vol instal·lar-se a casa nostra de manera prou significativa.

D'una banda, el calendari congressual ens obliga a donar per acabat aquest informe a les portes de l'estiu i, d'una altra, la velocitat vertiginosa dels esdeveniments, ben segur que ens farà matisar més d'una qüestió en començar el nostre III Congrés. A tall d'exemple, mentre escric aquest informe, la Comissió Europea pretén introduir la setmana laboral de 65 hores. Crec que és un atac frontal a l'Europa que volem construir i per expressar-ho d'una manera més gràfica: significa que Europa s'incorpora a la Gran Bretanya i no pas a l'inrevés, com seria desitjable.

Sigui com sigui, amb alta inflació, amb desacceleració, molt a prop de la recessió (al juny), amb un perfil d'horitzó que es pot correspondre amb un concepte que ja havíem quasi oblidat des dels anys 70: estagflació, ens disposem a exposar aquest informe sobre el que han estat els darrers quatre anys de COMFIA CATALUNYA per després desplegar les nostres propostes per al proper període, **amb l'impuls de l'experiència**.

A l'hora de fer balanç, val la pena recordar que vam iniciar el II Congrés amb 19.000 afiliats, a juny n'érem 23.855: 14.401 (60,37 %) homes i 9.454 (39,63 % dones) i avui 24.115.

Aquestes xifres ens confirmen com a primera federació de COMFIA (3.500 afiliats més que Madrid Región, que és la segona) i com a segona federació de la CONC (2.000 més que la Federació de Comunicació i Transport, que és la tercera). Cal destacar que des de l'anterior Congrés (febrer de 2004) hem passat de ser la quarta federació a ser la segona de la CONC i el que és més significatiu: seguim essent la primera federació en fidelització de l'afiliació i en creixement absolut.

A més, hem mantingut l'alt nivell de representativitat passant del 46,22 % a 31 de desembre de 2003 al 48,38 % a 31 d'octubre de 2007.

Som, a més, la primera Federació de la CONC en diferència de delegats respecte de la UGT (16,34 %)

Aquests resultats són fruit del treball i l'esforç del conjunt d'homes i dones, de totes les estructures de COMFIA Catalunya.

Un esforç que no sols es refereix a l'àmbit estrictament sindical sinó, també, a l'organitzatiu, ja que en els darrers quatre anys hem estat capaços de superar un alt nivell de contrast de posicions i divisió que ens va fer arribar al II Congrés amb tres candidatures a la Comissió Executiva.

Ha estat, sens dubte, l'esforç i la generositat, així com la intel·ligència de tots i totes, en posar per davant de tot l'interès de CCOO i dels

treballadors/es, el que ha fet possible l'alt nivell de cohesió actual perquè la gran majoria de COMFIA Catalunya hem decidit treballar plegats al voltant d'allò que ens uneix.

Aquests resultats ens indiquen que el nostre model de treball sectorial per agrupacions i la permanent renovació de processos i projectes ens mantenen en el bon camí, però si observem el sostre electoral i afiliatiu, no hi ha dubte que ens queda molt per recórrer globalment, en afiliació, en representació i en fidelització.

Uns resultats que són la visualització de la sòlida integració de les Comissions Obreres de Catalunya a la societat catalana.

Diem això perquè estem convençuts que la clau de l'èxit de COMFIA de Catalunya està en la combinació entre el caràcter nacional i de classe de la CONC i la cultura organitzativa de COMFIA. Aquesta combinació és allò a què ens referim quan parlem del model de Comfia-Catalunya.

Avui farem balanç, però sobretot es tracta de reflexionar sobre els reptes que se'ns presenten i de definir els objectius i estratègies més adients, ***amb l'impuls de l'experiència.***

Perquè els homes i dones de COMFIA estem **COMPROMESOS** a treballar per aconseguir que els treballadors i treballadores dels sectors que conformen COMFIA tinguin la **GARANTIA** de poder treballar i viure en millors condicions.

I si n'hi ha uns que diuen "nosaltres podem", el balanç que avui presentem ens indica que els homes i dones de COMFIA Catalunya ja ho hem demostrat, que podem.

Nosaltres podem i volem anar més lluny, més alt, més fort, amb el cap fred i els somnis intactes, NOSALTRES SÍ QUE PODEM, ***amb l'impuls de l'experiència.***

2. Àrea d'ORGANITZACIÓ

2.1 UN BALANÇ POSITIU

Atenent als objectius marcats per a aquest període i avaluant la seva consecució podem afirmar, sense triumfalismes, que la majoria d'ells han estat assolits:

- El creixement afiliatiu ha estat constatat i continuat, passant la nostra federació del quart al segon lloc en nombre d'afiliats en relació a les federacions de la CONC.
- La nostra representació sindical s'ha vist incrementada, tant en nombre de delegats com en diferència amb la UGT en còmput dinàmic.
- Hem consolidat les agrupacions sectorials com a instruments de treball col·lectiu del sindicat en l'empresa, donant eines i tot el suport requerit a les seccions sindicals i a la nostra representació sindical.
- Hem millorat en coordinació amb les agrupacions i els territoris, amb la posada en marxa de les reunions dels responsables de l'àrea d'organització.
- Hem incrementat la nostra oferta formativa per a delegats i delegades i hem posat en marxa un Equip de Formadors propi per incrementar l'oferta formativa amb continguts federals.
- L'èxit de la gestió de la formació contínua mitjançant els Contractes Programa en l'àmbit de Catalunya, ha estat una bona eina per arribar a molts treballadors i treballadores dels nostres sectors.
- Durant aquest període hem resolt de manera eficient i eficaç les nostres necessitats amb els recursos humans i materials suficients per fer front als reptes que teníem, mitjançant la creació de la Secretaria de Recursos.

Quan ens fixàvem els objectius en aquest darrer període no vam tenir en compte que també teníem per davant els reptes organitzatius que es fixava el nostre sindicat: nou model de congressos, la imatge del sindicat, la carta financera, les retribucions del personal sindical, la plataforma informàtica, etc.

En tots aquests aspectes hem treballat, i continuarem treballant, per fer arribar la nostra opinió, des de la lleialtat, però també des de la fermesa en la defensa de les nostres conviccions i en el nostre model organitzatiu, que segur té alguna cosa a veure amb els nostres resultats.

Un exemple d'aquest treball és el resultat del desenvolupament sectorial en la nostra Federació del nou model de congressos, de l'adequació de la nostra comptabilitat financera, etc.

Però anem de l'àmbit genèric al concret:

2.1.1 Les agrupacions sectorials i les seccions sindicals

Aquest ha estat un període caracteritzat per la consolidació del nostre model organitzatiu, basat en l'adequació d'aquest a la realitat de l'acció sindical i la negociació col·lectiva dels sectors de la nostra federació.

Hem situat en el centre de la nostra actuació la creació, el reforçament i la consolidació de les seccions sindicals d'empresa, com a nucli principal de l'organització del sindicat en l'empresa, dotant-les dels mitjans i recursos suficients.

Les agrupacions de més recent creació, Tecnologies de la Informació i Comunicació, Contact Center (Telemàrqueting) i Serveis Administratius, s'han consolidat com a eina de coordinació, cooperació i dinamització del treball sindical en l'empresa, a partir de l'autonomia en el seu funcionament i la coordinació de tasques amb l'Àrea d'Organització i l'Àrea d'Acció Sindical, resultats que es valoren en un altre apartat d'aquest informe.

Una bona eina ha estat la posada en marxa de les reunions dels responsables d'Organització de les agrupacions i sindicats intercomarcals. Una eina que caldrà reforçar per millorar els resultats obtinguts.

10

2.1.2 El treball comarcal

La manca de sindicats comarcals a Barcelona no ha estat obstacle per desenvolupar el principi de cooperació i col·laboració amb les unions sindicals comarcals. Sobretot amb aquelles en què la nostra Federació hi té un grau alt de representació sindical.

Això s'ha dut a terme mitjançant reunions amb els responsables d'organització i d'eleccions sindicals de les diferents comarcals; reunions que han permès una bona tasca de coordinació en l'àmbit de l'extensió sindical i que està reflectida en els resultats obtinguts. També hem impulsat la coordinació en altres temes, com la mobilitat al centre de treball. Un bon exemple d'això ha estat l'actuació al Polígon Can Sant Joan de Sant Cugat, on la nostra federació ha impulsat la coordinació amb el territori i amb el resta d'empreses d'altres federacions.

2.1.3 Els sindicats intercomarcals

La posada en marxa de les reunions dels responsables de l'Àrea d'Organització ha representat un pas qualitatiu en el treball de coordinació entre la Secretaria Federal i els responsables en els territoris. Ha contribuït al traspàs d'informació i d'experiències i per treballar projectes conjunts en l'àmbit de l'afiliació i les eleccions sindicals.

Hem afrontat les seves necessitats infraestructurals i hem resolt de manera consensuada les seves necessitats de recursos humans.

També hem donat un pas molt important en la col·laboració i coordinació d'accions formatives per a delegats i delegades, amb la realització de reunions, jornades i cursos de formació en els diferents sindicats intercomarcals.

2.2 AFILIACIÓ

Sens dubte el treball constant per part de tota la nostra organització ens ha fet aconseguir un dels majors objectius proposats: fer passar la nostra federació del quart lloc en nombre d'afiliats de les federacions de la CONC al segon lloc.

Això ha estat possible per un creixement afiliatiu constant per damunt de la mitjana de la resta d'organitzacions federades:

Federacions	Afiliació a 31/12/03	% s/total afiliació 2003	Afiliació a 31/12/07	% s/total afiliació 2007	Creixement absolut
COMFIA	18.006	11,43	23.136	12,76	5.130
Metall	31.278	19,86	33.603	18,53	2.325
FITEQA	18.888	11,99	19.513	10,76	625
Comunicació	19.348	12,28	21.950	12,11	2.602
Total CONC	157.507	100	181.323	100	23.816

11

Com es pot observar, el creixement afiliatiu ha estat pràcticament el doble, en nombre absolut, que el de la segona Federació en creixement afiliatiu, la de Comunicació i Transports. Això ha estat possible en mantenir el nostre nivell d'afiliació respecte al període anterior.

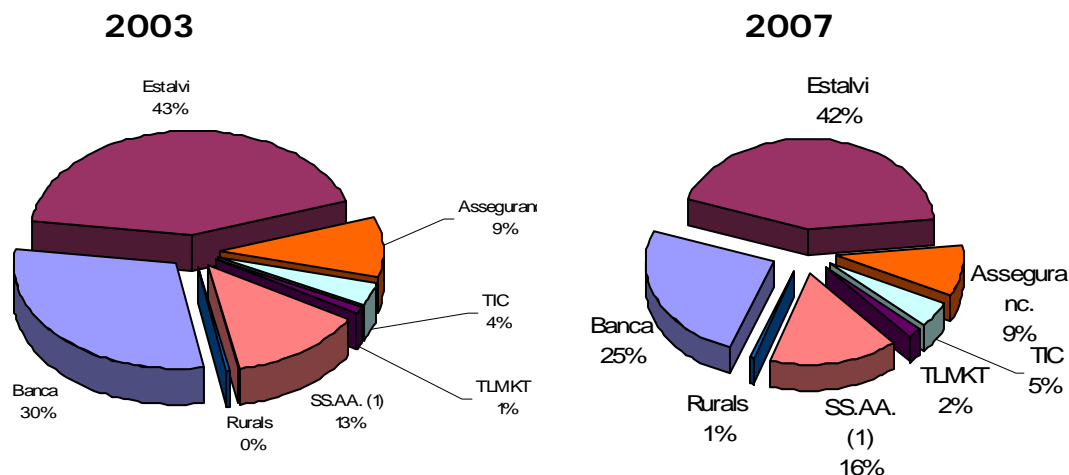
Creixement net 2000 - 2003	4.864
Creixement net 2004 - 2007	5.130

El major creixement en termes relatius s'ha donat en els sectors emergents de la nostra Federació, sens dubte on cal que posem els esforços organitzatius per fer possible apropar els resultats afiliatius als bons resultats electorals.

2.2.1 L'afiliació per sectors i territoris

Com es veu en el següent gràfic, el creixement afiliatiu ha estat molt homogeni en la majoria de sectors i territoris, en relació als treballadors* (cens de treballadors en empreses amb eleccions sindicals).

Distribució de l'afiliació per sectors



Distribució de l'afiliació per sectors i territoris

12

Sectors	2003			2007		
	AFILIACIÓ 31/12/03	treballadors*	% afiliació	AFILIACIÓ 31/12/07	treballadors*	% afiliació
Banca	5.405	18.282	29,6%	5.811	16.758	34,7%
Estalvi	7.645	24.746	30,9%	9.869	27.465	35,9%
Asseguran.	1.640	14.245	11,5%	2.040	14.597	14,0%
NTI	672	12.666	5,3%	1.095	19.057	5,7%
TLMKT	197	4.936	4,0%	413	5.540	7,5%
Serv. Admin.	2.396	17.463	13,7%	3.800	23.990	15,8%
Rurals	54	382	14,1%	122	460	26,5%
Total	18.009	92.720	19,4%	23.150	107.867	21,5%

Barcelona	14.615	80.091	18,2%	18.669	93.330	20,0%
Girona	1.240	4.379	28,3%	1.613	5.226	30,9%
Lleida	1.000	3.048	32,8%	1.216	3.436	35,4%
Tarragona	1.154	5.202	22,2%	1.652	5.875	28,1%
Total	18.009	92.720	19,4%	23.150	107.867	21,5%

Globalment hem augmentat la nostra força afiliativa respecte dels treballadors amb eleccions sindicals, passant del 19,4 % al 21,5 %. Aquesta dada té més importància si tenim en compte que hem incrementat en més de 15.000 persones la població assalariada amb eleccions sindicals.

Destaquem entre tots els sectors el de Banca i Estalvi, on la taxa d'afiliació en relació amb els treballadors amb eleccions sindicals (pràcticament el 100 % d'empreses en aquests dos sectors) supera àmpliament el 30 %, percentatge que teníem a l'any 2003. En aquesta xifra estan, a nivell territorial, els sindicats intercomarcals de Girona i Lleida.

Com dèiem al principi, encara que la resta de sectors també han pujat el seu índex d'afiliació respecte a treballadors amb eleccions sindicals, aquest està molt lluny en relació a la representació electoral (per sobre del 50 % en TIC'S o Assegurances).

També és una dada rellevant el fet de continuar essent la primera Federació en nombre d'afiliats de la Federació Estatal, a la vegada que continuem essent la primera en creixement d'afiliació en nombre absolut.

FEDERACIONS	31/12/2003	des. 2007	increment	% s/total
ANDALUSIA	10.575	15.121	4.546	15,23%
ARAGÓ	2.538	2.951	413	2,97%
ASTÚRIES	1.154	1.527	373	1,54%
CANÀRIES	2.249	3.372	1.123	3,40%
CANTÀBRIA	703	1.164	461	1,17%
CASTELLA-MANCHA	3.337	4.802	1.465	4,84%
CASTELLA-LLEÓ	2.482	3.624	1.142	3,65%
CATALUNYA	18.009	23.150	5.141	23,32%
EUSKADI	3.028	3.993	965	4,02%
EXTREMADURA	982	1.356	374	1,37%
GALÍCIA	2.634	3.571	937	3,60%
BALEARS	1.142	1.448	306	1,46%
MADRID	15.521	19.953	4.432	20,10%
MÚRCIA	1.163	1.707	544	1,72%
NAVARRA	1.000	1.109	109	1,12%
PAÍS VALENCIÀ	7.616	9.586	1.970	9,66%
RIOJA	518	702	184	0,71%
CEUTA-MELILLA	68	123	55	0,09%
TOTAL	74.719	99.259	24.540	100%

2.2.2 La funció de la responsabilitat sobre l'afiliació

El manteniment d'una persona encarregada de la responsabilitat de l'afiliació durant aquest període ha estat imprescindible per mantenir el treball en aquest apartat d'organització, no només en els aspectes informatius (realització d'informes), també en la posada en marxa de polítiques actives per incrementar la nostra força afiliativa, i que sens dubte ha estat un element positiu en els resultats obtinguts.

Encara tenim alguns aspectes a millorar en relació a les funcions d'aquesta persona, amb la coordinació dels responsables d'aquest àmbit en les agrupacions i seccions sindicals, per optimitzar els recursos materials que estem elaborant en aquest àmbit.

Eines que hem posat en marxa durant aquest període des de la Responsabilitat d'Afiliació.

Sens dubte aquest bon resultat en l'afiliació és el fruit del treball del conjunt de l'organització, de les delegades i delegats en les empreses, però també d'un conjunt d'iniciatives i eines que hem posat en marxa des de la Federació:

- **Nous materials sobre l'afiliació:** L'edició d'un nou tríptic d'informació per donar resposta a les necessitats i demanda que rebíem des de les seccions sindicals. Així com l'edició de fulls informatius sobre determinats serveis del sindicat.
- **La carpeta de l'afiliat:** Amb l'objectiu de donar una resposta ràpida en relació als drets que tenen les persones afiliades a la nostra organització (drets de participació, informació, serveis, etc.) hem confeccionat una "carpeta" que conté aquesta informació i que, en el moment en què una persona s'afiliava, se li donava aquest material amb un carnet provisional. Podem dir que aquesta iniciativa ha obtingut una bona acollida entre les seccions sindicals d'empreses petites i entre els propis treballadors, principals sectors d'aquest material del qual s'han donat més de 6.000 exemplars des del seu inici.

No tenim indicadors objectius per verificar la incidència d'aquesta eina en el manteniment de l'afiliació en subsectors o empreses sense estructura sindical, però sens dubte podem afirmar que ha contribuït positivament en el bon índex que tenim en la Federació de baixes sobre altes en l'afiliació.

- **Jornada de delegats per donar eines per l'afiliació:** Aquesta iniciativa ha estat posada en marxa en el primer trimestre de 2008, per tant no tenim encara informacions objectives sobre el seus

resultats. En tot cas, els delegats i les delegades de les 12 seccions sindicals d'empresa que han participat han valorat positivament tant el contingut de la jornada com els materials que s'han donat per realitzar una campanya d'afiliació en cada una de les empreses.

- **La Unitat d'Atenció Telefònica (UAT):** Aquesta eina parteix d'una iniciativa confederal, amb l'objectiu d'incidir en una dada preocupant en l'afiliació: l'elevat nombre de baixes que hi ha en el conjunt de l'organització.

A la CONC s'articula també aquesta eina per gestionar els rebuts impagats, però amb un procés de descentralització, intentant apropar aquesta tasca al lloc on es troba la persona afiliada: la secció sindical.

Per a la nostra Federació no és un fet nou, doncs ja teníem articulada una xarxa de gestió d'impagats des de la Secretaria de Finances amb diferents seccions sindicals i l'enviament de cartes personalitzades. La posada en marxa de la UAT ha comportat una major cobertura a aquesta tasca, a més de donar-nos un coneixement acurat dels resultats.

Aquesta eina informàtica ha permès disposar d'una informació més acurada sobre la situació a cada sector. Hem d'entendre aquesta eina com un camp més de la tasca afiliativa.

Des de COMFIA hem fet i continuem fent aportacions perquè el seu ús sigui cada vegada més eficient i més útil per a les nostres organitzacions.

PERCENTATGE DE BAIXES SOBRE ALTES

	2005			2006			2007		
	altes	baixes	%	altes	baixes	%	altes	baixes	%
COMFIA	2.635	1.373	52,10	2.908	1.681	57,80	2.910	1.854	63,71
CONC*	20.738	14.927	72,00	25.253	21.528	85,25	26.258	22.219	84,62

* Mitjana de federacions el 31/12/2007

En el creixement afiliatiu contribueixen un munt de factors: resultats de la negociació col·lectiva, imatge social del sindicat, situació econòmica i laboral, treball dels nostres delegats en les empreses, treballar bé com a secció sindical o com a comitè d'empresa, ... però no és menys cert que la realització de les accions comentades influeix en els resultats obtinguts.

2.3 LES ELECCIONS SINDICALS

La valoració en aquest àmbit no podria ser més positiva. No només hem tornat a guanyar les eleccions sindicals en els nostres sectors, a més hem incrementat el nostre percentatge de representació respecte del període anterior i hem incrementat la diferència, tant en nombre absolut com relatiu respecte del segon sindicat.

Còmput dinàmic COMFIA-CCOO Catalunya

	CCOO	UGT	diferència	altres	TOTAL deleg.	s/total delegats i delegades		
						% CCOO	% UGT	dif.% amb UGT
31/12/2002	1.638	1.121	517	820	3.579	45,77	31,32	14,45
31/12/2003	1.729	1.123	606	889	3.741	46,22	30,02	16,20
31/12/2007	2.150	1.434	716	797	4.381	49,08	32,73	16,34

Aquests bons resultats s'han donat pràcticament en tots els sectors i territoris:

Còmput dinàmic per sectors i territoris al 31-12-07

Sectors	31/12/2003					31/12/2007				
	CCOO	%	UGT	%	TOTAL	CCOO	%	UGT	%	TOTAL
Banca	289	49,66	118	20,27	582	277	50,83	102	18,72	545
Estalvi	298	51,38	103	17,76	580	344	52,20	117	17,75	659
Rurals	13	61,90	3	14,29	21	19	73,08	6	23,08	26
Asseg.	393	50,71	139	17,94	775	417	52,13	252	31,50	800
TIMkt	60	35,50	97	57,40	169	57	32,95	106	61,27	173
TIC	291	51,87	193	34,40	561	420	56,15	270	36,10	748
Serv.Admin.	385	36,56	470	44,63	1053	616	43,03	581	40,63	1430
Total	1.729	46,22	1.123	30,02	3.741	2.150	49,08	1.434	32,73	4.381

Barcelona	1427	46,51	943	30,74	3068	1.777	49,80	1.186	33,24	3568
Girona	119	54,09	36	16,36	220	156	57,56	50	18,45	271
Lleida	84	46,41	55	30,39	181	90	40,91	89	40,45	220
Tarragona	99	36,40	89	32,72	272	127	39,44	109	33,85	322
Total	1.729	46,22	1.123	30,02	3.741	2.150	49,08	1.434	32,73	4.381

Sense entrar en una anàlisi més detallada, que es farà des de cada Agrupació i Sindicat Intercomarcal, com s'observa en el gràfic, els sectors tradicionals –banca, estalvi i assegurances- continuen mantenint la majoria absoluta i incrementant la nostra representació, amb la dificultat que això

representa en aquests sectors on la presència d'altres sindicats corporatius i la competència d'altres sindicats cada vegada és més gran.

Destacar també el creixement en el sector de les TIC, Rurals i en la Sectorial de Serveis Administratius. Resultats que han estat possibles per l'articulació i coordinació que entre les agrupacions i la Secretaria d'Organització.

Bons resultats que també es donen l'àmbit territorial. A Barcelona som molt a prop de la majoria absoluta; a Girona aquesta s'incrementa i incrementem la diferència respecte de la UGT en un territori tan particular com Tarragona.

D'aquestes dades es desprèn una nova realitat en relació als nostres delegats: la nova distribució dels delegats per sectors:

Sectors	Delegats i delegades		
	2003	2007	% variació
Banca	289	277	-4,2 %
Estalvi	298	344	15,4 %
Rurals	13	19	46,2 %
Assegur.	393	417	6,1 %
TIMkt	60	57	-5,0 %
TIC	291	420	44,3 %
Serv.Admin.	385	616	60,0 %
Total	1.729	2.150	24,3 %

Barcelona	1427	1.777	24,5 %
Girona	119	156	31,1 %
Lleida	84	90	7,1 %
Tarragona	99	127	28,3 %
Total	1.729	2.150	24,3 %

*Còmput dinàmic el 31-12-07

En el gràfic es pot comprovar com emergeix amb força la nostra presència en el sector de les Tecnologies de la Informació i Comunicació, amb un creixement important en nombre de delegats, però amb una debilitat: poca força afiliativa. Aquesta Agrupació és la més nombrosa en delegats després de la Sectorial de Serveis Administratius, amb una diferència qualitativa respecte a aquesta última: els recursos d'hores en TIC és molt superior, ja que la majoria de delegats i delegades estan en grans empreses.

Aquestes dades verifiquen que la nostra Federació està cada vegada més oberta a nous sectors i realitats laborals.

CÒMPUT DINÀMIC CSCONC (del 1-11-2003 al 31-12-2007)

Federacions	Delegats/des escollits				% representació			
	CCOO	UGT	DIF.	TOTAL	CCOO	UGT	DIF.	%*
Act. Diverses	1.540	1.629	-89	3.548	43,40%	45,9%	-2,5%	-4,96
Agroalimentària	1.399	1.358	41	3.009	46,49%	45,1%	1,4%	2,29
Ad. Pública	2.134	1.903	231	4.957	43,05%	38,4%	4,7%	12,88
COMFIA	2.150	1.434	716	4.381	49,08%	32,7%	16,3%	39,91
Construcció	1.629	1.436	193	3.216	50,65%	44,7%	6,0%	10,76
Ensenyament	1.140	1.467	-327	4.019	28,37%	36,5%	-8,1%	-18,23
FECOHT	2.808	3.623	-815	7.523	37,33%	48,2%	-10,8%	-45,43
Metall	4.616	4.016	600	9.441	48,89%	42,5%	6,4%	33,44
FITEQA	3.542	2.697	845	7.036	50,34%	38,3%	12,0%	47,10
Sanitat	1.064	1.049	15	2.972	35,80%	35,3%	0,5%	0,84
Comunicació	2.894	2.510	384	6.400	45,22%	39,2%	6,0%	21,40
TOTAL	24.916	23.122	1.794	56.502	44,10%	40,9%	3,2%	100,00

* Percentatge que aporta COMFIA a la diferència entre CCOO-UGT en l'àmbit de la CONC

2.3.1 2007: un període electoral molt intens

Durant 2007 s'ha produït una important concentració de processos electorals. Ens jugàvem continuar essent la primera força sindical de Catalunya. Tots podem recordar com a l'altre força sindical se la proveïa de molts recursos amb l'excusa de la devolució del patrimoni sindical històric. Tot i això hem donat resposta a aquesta situació amb més organització i un millor aprofitament dels nostres recursos. Sens dubte els bons resultats obtinguts per COMFIA han contribuït d'una manera important en el manteniment de CCOO de Catalunya com a primer sindicat del nostre país.

Parlant dels objectius que ens havien fixat per a aquest període, cal destacar el compliment de dotar de representació sindical a tots els treballadors i treballadores del nostre sindicat i del seu grup d'empreses de la CS CONC.

2.3.2 Noves eleccions, empreses blanques

En aquest apartat també guanyem les eleccions i consolidem la tendència del període anterior a incrementar el diferencial respecte al segon sindicat. Sens dubte una tasca difícil, ja que la majoria es dona en empreses petites i mitjanes, on la influència de la direcció respecte a les plantilles és molt gran i no especialment en favor del nostre sindicat. Prova d'això és

l'increment d'accions que hem realitzat en la Inspecció de Treball. En aquest sentit cal agrair el suport i la col·laboració de l'Oficina Electoral de la CONC.

Període	CCOO	%	UGT	%	Total Delegats /des	Empreses	Nombre Treballadors/es
1997-2000	151	33,33	224	49,45	453	161	8.559
2000-2003	487	44,39	404	36,83	1.097	400	19.604
2004-2007	582	49,91	434	37,22	1.166	376	20.542

Darrera d'aquestes xifres està l'aposta de la Federació per arribar i organitzar més treballadors en la defensa dels seus interessos, essent el sindicat un instrument útil per a aquesta finalitat. Missatge que hem aconseguit transmetre de manera positiva a la vista d'aquestes dades. També darrera d'aquestes dades està l'organització d'un equip de persones que ha fet possible aquests resultats.

2.3.3 La Secretaria d'EXTENSIÓ: l'adaptació i transformació del treball d'extensió sindical

19

En l'anterior mandat hem passat d'un equip de persones "voluntàries" en la tasca d'extensió sindical, a conformar un equip de persones contractades per a aquest treball en els sectors emergents de la nostra federació, sota la direcció d'una secretaria; aposta que va donar els seus fruits (com ja vam valorar a l'anterior congrés), durant aquest període hem anat modificat l'estructura de l'equip d'extensió a les noves realitats organitzatives: les agrupacions.

Partim d'una realitat objectiva: les agrupacions de banca, estalvi i assegurances són autosuficients en el treball d'eleccions sindicals. Des de la Secretaria d'Organització només s'ha fet un seguiment puntual en relació als venciments i preavisos d'altres sindicats.

Pensem que aquest model és transportable a la resta d'agrupacions. Per això hem començat a reordenar les diferents funcions de les persones que tenien responsabilitat sobre l'activitat electoral.

Això s'ha traduït en la integració funcional de la Secretaria d'Extensió dins de la Secretaria d'Organització. També s'ha creat la Responsabilitat d'Eleccions dins d'aquesta Secretaria d'Organització, amb les funcions de programar, coordinar i donar suport a les agrupacions de TIC, Contact Center i Serveis Administratius.

Aquesta reestructuració de responsabilitats i persones per millorar la planificació del treball, tant dins de l'equip d'extensió, com amb les agrupacions i sindicats intercomarcals, ha permès incorporar persones d'aquestes agrupacions a les tasques electorals, ha possibilitat ampliar les nostres actuacions i arribar a més empreses i els resultats són ben visibles. Creiem que aquest és el camí per aconseguir que siguem autosuficients en les pròpies agrupacions en la tasca de les renovacions, dintre dels seus sectors, amb el suport de persones contractades per a la realització de visites a empreses sense representació sindical.

També aquests fets ens obren a la reflexió sobre com estructurar les funcions de l'extensió sindical en la nostra federació.

Aquesta organització ens ha permès incrementar la nostra activitat d'eleccions sindicals, tant en els diferents sectors com en els territoris, com ho demostren aquestes xifres:

ACTIVITAT ANUAL EESS

ANY	ACTIVITAT	CCOO	%	UGT	%	Total Delegats /des	Empreses
2004	Renovacions	83	32,81	112	44,27	253	108
	REALITZAT	278	48,94	206	36,27	568	169
2005	Renovacions	219	53,15	108	26,21	412	134
	REALITZAT	303	51,71	187	31,91	586	169
2006	Renovacions	194	50,92	136	35,70	381	99
	REALITZAT	183	42,86	170	39,81	427	119
2006	Banca i Estal	518	49,29	199	18,93	1.051	132
	Banca i Estal	567	50,27	214	18,97	1.128	126
2007	Renovacions	641	44,64	489	34,05	1.436	491
	REALITZAT	841	49,73	650	38,44	1.691	507

2.3.4 El millor actiu del sindicat: els delegats i delegades

Hem passat de tenir 1.729 delegats i delegades a 2.150, un increment de 401 nous representats sindicals de CCOO, molts d'ells en nous sectors amb poca cultura organitzativa. Per això hem posat en marxa durant aquest període més instruments formatius i una nova eina per donar a conèixer a aquestes persones els valors i l'estructura organitzativa del nostre sindicat i per apropar el Sindicat als nous delegats: la jornada de benvinguda.

2.3.5 La jornada de benvinguda

Des que es realitza un procés electoral fins que el delegat o delegada s'integra en l'organització, o bé es posa en contacte amb la seva agrupació, hi ha un període de temps fonamental perquè la construcció del sindicat en l'empresa sigui una realitat.

Per a nosaltres és vital que aquest vincle esdevingui de manera immediata i a causa de l'acumulació de processos, sobretot en els sectors menys consolidats, aquesta immediatesa es feia gairebé impossible. La jornada de benvinguda neix, per tant, d'una necessitat, la d'apropar el més eficaçment possible el delegat/da al seu sector, amb un compromís exprés per part de l'agrupació perquè el dia que el delegat és convocat, al final de la jornada es presenti a la seva agrupació.

L'objectiu intern de la realització d'aquesta jornada se centra a "Potenciar les agrupacions i la constitució de seccions sindicals".

L'estructura de la jornada és:

- Donar a conèixer la història i l'estructura organitzativa del conjunt de les CCOO als delegats i delegades.
- Informar i fer propera l'estructura i serveis de la federació.
- Incentivar l'afiliació dels delegats/des no afiliats.

Per als delegats aquesta jornada cobreix expectatives pel que fa al coneixement de l'organització, drets, deures i garanties dels òrgans de representació, informació sobre l'itinerari formatiu sindical que rebran i el contacte gairebé immediat amb els responsables de la seva agrupació. Que visquin el sindicat com alguna cosa propera és la nostra responsabilitat

Des de la seva posada en marxa, al febrer de 2007, han passat per la federació per a assistir a la jornada 345 delegats/des, a Girona i Tarragona, també se n'han celebrat.

2.4. La secretaria de FINANCES

L'equip de treball de dos companys s'ha mantingut, amb suports puntuals (però importants) per a l'afiliació pel seu volum, cada dia major, en què ens trobem. L'atenció presencial l'hem incrementada lleugerament de 2 dies a 2,5 de mitjana setmanal.

En la gestió dels rebuts retornats i baixes s'ha millorat encara més la nostra ja tradicional trajectòria, amb la incorporació dels criteris dels responsables de CONC. Els nostres percentatges en aquests apartats són els millors de totes les federacions de Catalunya.

Seguim la política d'adequar les quotes a la situació real dels treballadors, en cada moment (aturat, temporal, mitja jornada, excedència maternal, etc.), contribuint amb això al manteniment del volum afiliatiu.

Hem continuat incrementant els recursos econòmics: durant aquests quatre anys hem passat d'uns ingressos globals de 604.303 euros del 2002 als 775.912 euros del 2007 (sense la formació)

S'ha consolidat definitivament l'abonament de les despeses que ens presenten els delegats per mitjà de les transferències, quedant el pagament amb talons en temes puntuals. Hem reduït el temps d'abonament de les despeses a un màxim de 5 dies hàbils, des de la seva entrada en la Secretaria.

Hem iniciat la consolidació comptable de totes les seccions sindicals amb el NIF de CONC, i tenim previst per a aquest any 2008 finalitzar amb la inclusió de les quatre últimes, complint el mandat de CONC.

Igualment, durant aquests últims anys estem fomentat la cultura de pressupostar les despeses de l'any, i amb això poder realitzar uns pressupostos més concordes amb les despeses reals, i obligant-nos tots a efectuar una veritable planificació del treball sindical anual anticipat, deixant les partides extraordinàries com una cosa molt puntual.

2.5 La Secretaria de RECURSOS

Per ser coherents amb la voluntat de ser més eficients i eficaços des del nostre darrer congrés, per millorar la gestió de tots els nostres recursos – humans, materials, infraestructurals, etc.- durant aquest període s'ha creat la Secretaria de Recursos.

En aquests quatre anys, amb molts esforços i insistència, s'ha aconseguit una molt necessària ampliació dels espais federatius:

- Ampliació del local de la federació, amb 40 m² nous.

Aquest nou espai ha permès ampliar set llocs de treball i una taula de reunions.

- Inauguració de l'Aula de Formació Sindical de COMFIA Catalunya, situada en l'Av. Francesc Cambó, 14, 7-F, a cinc minuts del Sindicat. Aquesta aula ha permès oferir cursos de formació propis als delegats, en un espai condicionat amb tots els components òptims per a la qualitat de la formació.

S'ha iniciat en el local de la Federació la implantació de la Plataforma INTEGRÀ, que ens permetrà treballar de manera més coordinada i eficient, amb totes les dades en xarxa.

S'ha posat el marxa l'aplicació del 1r Mòdul del Projecte de Reforma del Amas. També s'ha gestionat de manera prudent la contractació de personal, responent en tot moment a les necessitats i a la disposició dels recursos econòmics de la federació.

2.6 La Secretaria de FORMACIÓ

2.6.1 Formació Sindical

A l'igual que a l'anterior mandat, la formació adreçada especialment als nous delegats i delegades continua essent una prioritat important per la federació.

El manteniment i increment d'eleccions sindicals, tant a noves empreses com per la renovació de delegats i delegades que es donen als sectors administratius i financers, ens obliga a oferir una formació que sigui una eina útil per poder desenvolupar en millors condicions la seva tasca sindical dins de les empreses.

En aquest període els delegats i delegades formats han sigut 949, en el període 2000-2003, van ser 857.

La formació sindical ha estat principalment formació bàsica i salut laboral.

En la formació bàsica, les matèries principals han versat sobre:

- Contractació
- Negociació col·lectiva
- Nòmines
- Prevenició de riscos laborals
- Estatut dels treballadors

Els continguts de Salut laboral han fet referència a la prevenició de riscos al lloc de treball i a la prevenició de lesions músculo-esquelètiques.

Destacar que en aquest període el nombre de dones ha estat superior al d'homes i per edats el tram de 25 a 34 anys és el més nombrós.

Des del febrer del 2007, realitzem jornades de benvinguda als delegats i delegades que surten escollits per primera vegada, per donar a conèixer el funcionament de la nostra federació i del Sindicat, com és la nostra estructura, el funcionament,... és a dir, com estem organitzats.

Aquesta jornada serveix per iniciar l'itinerari formatiu que seguirà amb els cursos bàsics i posteriorment amb els cursos de Qualitat i servei per al delegat i Igualtat d'oportunitats.

Alumnes anys 2004-2007

	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%	TOTAL
DONES	159	50,32	171	45,60	75	49,02	54	51,42	459
HOMES	157	49,68	204	54,40	78	50,98	51	48,58	490
total	316		375		153		105		949

Per trams d'EDATS. Alumnes 2004-2007

De 16 a 24	25-34	35-44	+45	TOTAL
4,74% 45	40,88% 388	32,88% 312	21,50% 204	949

Complementàriament a aquesta oferta formativa, des de la Federació es va iniciar el maig de 2005 un nou projecte de Formació Federal amb el coneixement i coordinació tant de la CONC com de la Federació Estatal. Per començar es van seleccionar 14 persones per ser monitors, i aquestes persones van rebre formació específica durant 8 mesos. Al maig de 2006 es van iniciar els primers cursos en l'Aula de Formació de COMFIA Catalunya.

24

Els cursos impartits han estat:

- JORNADA DE BENVINGUDA
- QUALITAT I SERVEI
- IGUALTAT D'OPORTUNITATS

L'experiència ha estat molt positiva, per la importància d'apropar als delegats a la realitat de la federació, i la valoració per part dels alumnes dels cursos ha estat de 4,4 sobre 5.

Cursos i participació

	BENVINGUDA	QUALITAT	IGUALTAT
2006		9	3
2007	24	11 (2 Lleida-Girona)	7 (2 Girona-Tarragona)
2008	20	7 (3 Lleida-Girona-Tarragona)	4 (1 Lleida)
TOTAL	44	27	14
ALUMNES	345	332	201

Delegats/des-afiliació

FORMACIÓ SINDICAL MAIG 06-JULIOL 08

	total delegats formats	total delegats	% de delegats formats	afiliats	no afiliats
BANCA	93	279	33%	92	1
ESTALVI	90	344	26%	89	1
ASSEGURANCES	122	474	26%	70	52
TIC	109	423	26%	55	54
CONTACT CENTER	55	80	69%	53	2
OFICINES i altres	64	600	11%	50	14
Totals	533	2.200	24%	409	124

Cursos - gènere

FORMACIÓ SINDICAL MAIG 06-JULIOL 08

	total delegats formats	Curs igualtat	Curs qualitat	homes	dones
BANCA	93	31	62	61	32
ESTALVI	90	45	45	48	42
ASSEGURANCES	122	49	73	58	64
TIC	109	41	68	69	40
CONTACT CENTER	55	9	46	14	41
OFICINES i altres	64	26	38	27	37
Totals	533	201	332	277	256

2.6.2 Formació Contínua

Un canvi molt significatiu s'ha donat en aquest període, amb el traspàs de les competències respecte a la formació contínua a Catalunya.

La creació del Consorci per a la Formació Contínua a Catalunya a l'any 2004 en el Marc del Servei per a l'Ocupació a Catalunya, (SOC), integrat a la Generalitat de Catalunya.

Aquest fet ha significat ser els sol·licitants directes per oferir i impartir plans de formació adreçats als treballadors i treballadores dels sectors financers i administratius en l'àmbit autonòmic.

Apostem per la formació i la qualificació professional dels treballadors i les treballadores amb la finalitat de promoure el seu progrés laboral, professional i social.

La tecnologia de la informació i les noves exigències del mercat, estan transformant els serveis que es presten i, com a conseqüència, es transformen els llocs de treball. L'actual situació laboral, la rotació dels llocs de treball, ens exigeix estar preparats per poder assimilar aquests canvis.

A COMFIA apostem decididament per la formació com a eina per millorar les condicions laborals en els nostres sectors.

Contracte Programa 2005

El nombre d'alumnes formats a la finalització d'aquest contracte programa que es va desenvolupar durant l'any 2006, va ser de 1.830 dels quals 1.052 van ser en modalitat a distància i 778 en modalitat presencial. El percentatge final de dones va arribar al 51,77 % i d'homes a 48,23 %.

26

Alumnes formats - Pla 2005		
banca	113	6,17%
estalvi	299	16,34%
ett	50	2,73%
financeres i rurals	107	5,85%
enginyeries	93	5,08%
oficines i despatxos	320	17,49%
contact center	72	3,93%
assegurances	136	7,43%
tic	640	34,97%
total	1.830	100%

HOMES	878	48%
DONES	952	52%

Contracte programa 2006

El número d'alumnes formats en finalitzar aquest, que es va desenvolupar durant l'any 2007, van ser de 1.666, dels quals en modalitat distància van ser 1.161, 15 en modalitat teleformació i 490 en modalitat presencial.

Respecte al percentatge de dones va arribar al 57 %

Alumnes formats – Pla 2006		
banca	151	9,06%
estalvi	339	20,35%
ett	32	1,92%
financeres	24	1,44%
enginyeries	49	2,94%
oficines i despatxos	313	18,79%
contact center	56	3,36%
assegurances	222	13,33%
tic	480	28,81%
total	1.666	100%

HOMES	716	43%
DONES	950	57%

Contracte Programa 2007

Contracte que està en vigència i que actualment els alumnes que han iniciat accions formatives és de 814 alumnes d'una aprovació de 839.

Dels iniciats per gènere: les dones són el 47 % i els homes el 53 %

27

Alumnes formats fins a 6/2008		
banca	122	14,99%
estalvi	181	22,24%
ett	5	0,61%
financeres	4	0,49%
enginyeries	15	1,84%
oficines i despatxos	173	21,25%
contact center	96	11,79%
assegurances	43	5,28%
tic	175	21,50%
total	814	100%

HOMES	383	47%
DONES	431	53%

Resum 2005/07 Alumnes formats

banca	386	8,96%
estalvi	819	19,00%
ett	87	2,02%
financeres	135	3,13%
enginyeries	157	3,64%
oficines i despatxos	806	18,70%
contact center	224	5,20%
assegurances	401	9,30%
tic	1.295	30,05%
total	4.310	100%

HOMES	1.983	46%
DONES	2.327	54%

Els itineraris formatius més rellevats d'aquest període són l'Anglès, amb tres nivells i amb possibilitat de tenir una certificació Cambridge Sol, amb avaluació realitzada a través del British Council, dirigida com a valor afegit als alumnes afiliats.

28

Cursos de Tècnics Mitjà i/o Superior en Prevenció de riscos laborals, incorporant la modalitat teleformació o *e-learning* de 600 hores i especialitats en Ergonomia, Seguretat en el treball e Higiene de 250 hores.

Itineraris formatius EUCIP CORE amb tres especialitats: Desenvolupament, Planificació i Operacional de 220 hores.

Itinerari formatiu amb certificació oficial de Capacitació Professional d'Assessor Financer (CPAF) amb una duració de 260 hores.

Acció Complementària

Aprovació pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya d'una acció complementària i d'acompanyament a la formació per crear una nova eina multimèdia, per poder treballar i desenvolupar un itinerari formatiu en línia de Capacitació Professional com a Assessor Financer (CPAF) amb certificació de nivell I i nivell II, i fer la traducció del curs al català.

3. COMUNICACIÓ

3.1 Resposta constant

La Secretaria de Comunicació **ha donat resposta a les necessitats comunicatives** d'informació, elaboració, publicació i difusió que s'han plantejat des dels diferents àmbits organitzatius de COMFIA Catalunya i especialment en les accions comunicatives per a les eleccions sindicals, negociacions col·lectives, plans de formació, campanyes, actes i accions específiques de les secretaries, sectors o empreses en concret.

S'ha respost a les necessitats comunicatives que el conjunt de la federació i agrupacions ha plantejat, **prioritzant als sectors més febles organitzativament** a fi d'apropar el sindicat al col·lectiu de persones que hi treballen i prioritàriament les persones afiliades o representants sindicals, a través d'elaboració de materials propis i del fet de facilitar la distribució, garantint-ne així la presència sindical en més d'una ocasió anual al conjunt de l'organització, a més de la tramesa a tota l'afiliació del calendari i punt de llibre que es fa anualment.

3.2 La comunicació en català

29

En aquesta etapa s'ha augmentat la comunicació en català, esdevenint una normalitat en tota aquella comunicació que s'ha elaborat des de COMFIA Catalunya i, alhora, s'ha procurat disposar de la corresponent versió en castellà. A tall de novetat cal dir que en algunes ocasions, per prendre contacte amb col·lectius molt concrets, s'han editat les comunicacions en anglès i francès. En algunes comunicacions de negociació col·lectiva de convenis estatals no s'ha garantit a temps la seva versió en català, ja que s'ha donat prioritat a la rapidesa en l'elaboració i la seva directa distribució als destinataris. A banda d'algunes ocasions, en el conjunt de la comunicació que s'ha adreçat als nostres sectors no només s'ha prioritzat el fet que sigui en català, sinó que s'ha procurat que fos el més correcte possible, corregida i revisada per normalització – camp en què cal avançar, sens dubte.

3.3 Increment i establiment de la comunicació electrònica

En aquest període s'ha incrementat i s'ha establert la comunicació electrònica com a mitjà permanent i bàsic en la difusió de la major part d'informacions i comunicacions.

Per una part, cal valorar positivament el creixent nombre de destinataris que actualment arriba la federació a través d'adreces electròniques de seccions sindicals i de delegats i delegades que estan rebent constantment informació. Cal destacar que disposar de les adreces i de les agendes actualitzades permanentment ha estat una feina que ha comportat invertir-hi temps i esforços, portats a terme principalment des de les pròpies seccions sindicals i per les agrupacions.

Aquest fet, ahora, ha representat inicialment i en molts casos, des de la federació, una reducció en la reproducció i distribució de paper, per la qual cosa s'ha traslladat a les empreses la possibilitat d'emprar els seus mitjans i recursos per a la reproducció de fotocòpies o bé, en molts casos, s'ha fomentat de manera constant el mateix canal de distribució digital al conjunt dels destinataris finals.

Una altra repercussió d'aquesta efectiva i ràpida comunicació i en el seu increment en les xarxes electròniques, és l'increment de missatges i el gran volum d'arxius que es reben –en ocasions per diversos emissors–, fet que hem de reconsiderar, i posar-nos a cercar solucions i potenciar espais compartits per racionalitzar-ho en el futur.

3.4 El nostre lloc web comfia.cat el referent comunicatiu

30

Per altre part, dins d'aquest període **COMFIA Catalunya ha potenciat el seu lloc web, ha adquirit el domini comfia.cat i n'ha fet el seu referent comunicatiu.** Des de la Secretaria s'ha fet una constant tasca d'actualització, recollint les activitats i comunicacions dels diferents àmbits de COMFIA Catalunya per fer-ne difusió a través del nostre lloc web. [Comfia.cat](http://comfia.cat) s'ha vingut actualitzant setmanalment, oferint el major nombre de notícies en ambdós idiomes.

Les notícies d'aquests anys han estat bàsicament les generades des dels diferents àmbits de COMFIA Catalunya i, prioritàriament, aquelles dels sectors menys organitzats, també han destacat les notícies dels conflictes i accions de sectors i d'empreses, així com d'aquelles que s'han fet ressò de les diverses activitats i comunicacions d'àrees i secretaries.

Ha estat un lloc clau per a la comunicació amb un gran nombre de treballadors i treballadores per informar-se del seu conveni d'àmbit de Catalunya, de la marxa de les negociacions, així com de les publicacions i altres activitats pròpies de la federació. Ahora ha estat un important referent i punt d'entrada a la federació: per a informar-se del calendari laboral –notícia més visitada any rere any–, el lloc de trobada amb l'oferta de la formació contínua, trobar l'entrada a les diferents informacions dels serveis per a l'afiliació i, ahora, un lloc des d'on afiliar-se.

En aquest darrer període s'ha iniciat el camp de la comunicació visual, on en varies ocasions la notícia d'una acció davant un conflicte s'ha fet a través d'un vídeo, a més de moments més lúdics i de caire intern. Aquest fet està obrint un nou camp comunicatiu on la federació i tot el sindicat estan immersos per potenciar-lo.

Alhora cal remarcar que aquest creixement en la comunicació electrònica està portant al fet que des de seccions sindicals i les agrupacions es demanin cada cop més mitjans per poder donar resposta a les seves inquietuds comunicatives, per donar forma a noves comunicacions i espais digitals, com són els espais digitals d'intranets i portals d'empresa.

3.5 L'estratègia comunicativa, amplificador de la nostra acció sindical

Cal destacar que en aquest període s'ha potenciat l'estratègia comunicativa com a amplificador de la nostra acció sindical, des d'una previsió i planificació. Això ha estat així en la majoria d'ocasions on s'han tingut en compte criteris com els següents:

El protagonista més directe ha comptat amb els corresponents responsables del sector i de la federació, s'han plantejat les respostes necessàries i el repartiment de tasques de manera coordinada i dins un calendari inicial, s'han tingut en compte les possibles 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, per exemple).

Pel que fa a **la comunicació externa de COMFIA Catalunya en la premsa i mitjans de comunicació** en conjunt ha estat molt modesta, tot i que s'ha fet un treball permanent d'atendre la demanda dels mitjans i, alhora, d'elaborar la comunicació necessària des de la federació per donar l'opinió, la posició o bé per informar de les activitats davant conflictes, moviments o situacions importants en els nostres sectors. Aquesta tasca s'ha efectuat de manera coordinada amb els gabinets de premsa de la CONC i, en el seu cas, amb la Secretaria de Comunicació estatal. Cal remarcar que segueix essent un repte la presència més continuada en els mitjans a fi de generar opinió pública des de la Federació de Catalunya.

Altra part de la tasca de la secretaria és la seva **participació en la Comissió i estratègia de comunicació estatal** que repercuteix de manera contínua i positiva en el conjunt de la tasca sindical de COMFIA Catalunya (campanya d'eleccions sindicals, potenciació de la comunicació electrònica a través dels llocs web, manual d'estil i manual gràfic del tractament de la imatge sindical...)

4. ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

4.1 BALANÇ DEL TREBALL

Volem enfocar aquest Balanç des del punt de vista del treball que s'ha fet, deixant només uns apunts de les iniciatives que estan en marxa actualment i que, sens dubte, han de formar part de les propostes de futur.

Podem dir que dels darrers quatre anys, tres han estat uns anys de bonança econòmica, que ha permès un creixement important d'uns sectors que cada cop prenen més importància dintre de la Federació: les empreses de tecnologia i serveis.

Aquest creixement ve donat per les polítiques de externalització que s'estan imposant, com a element de reducció de costos en les grans empreses. Aquest "outsourcing" empresarial el que pretén és abaratir costos i, al mateix temps, eludir obligacions, perquè com més s'externalitza l'activitat de l'empresa, més difícil es fa el control sindical de les condicions de treball i salarials del conjunt de treballadors i treballadores que participen en el procés productiu comú. La conseqüència d'això ha estat un increment dels moviments de concentració i/o de descentralització de l'activitat.

Estem vivint, en els sectors que conformen la nostra Federació, com gairebé tots els altres sectors de l'economia, uns canvis importants i que en molts casos trenquen amb el concepte d'empresa que coneixíem i en la qual estàvem acostumats a treballar; vull dir que cada cop més el tipus d'empresa que gestionem des de la Federació s'està polaritzant: d'una banda empreses multinacionals, amb un elevadíssim nombre de treballadors, amb les direccions de RRHH allunyades del territori; i per una altra n'apareixen de més petites i mitjanes empreses cada cop, la majoria ubicades a l'entorn d'OODD.

Aquests aspectes han marcat el funcionament de l'àrea, permetent-nos augmentar la nostra capacitat de negociació en l'àmbit de Catalunya, tant pel que fa a Negociació d'Acords Col·lectius d'Empresa, Convenis Col·lectius d'àmbit de Catalunya, com la nostra presència als Convenis Col·lectius Estatals que afecten empreses i sectors on tenim una bona presència.

Com a denominador comú a totes les negociacions que s'han fet en aquests quatre anys, cal destacar el manteniment o la incorporació, on no hi era, de clàusules de garantia de manteniment del poder adquisitiu, en gairebé tots els casos amb efectes retroactius complets i, en algun cas,

des del moment en què la inflació real supera la prevista, tot això acompanyat d'incrementos per damunt de la inflació, cosa que significa que s'ha aconseguit un increment real del poder adquisitiu.

En les empreses de TIC, en aquests 4 anys, hem obtingut, per una banda un gran creixement de l'afiliació i de representativitat, paral·lelament a una –cada cop més important– implicació en tot un seguit de processos de negociació, de fusió, concentració i descentralització d'empreses.

La nostra política com a federació, ha estat, com sempre, promoure protocols de fusió que garanteixin els drets dels treballadors, al mateix temps que exigim la negociació d'acords d'homologació de condicions de tots els que passaven a formar part de la nova empresa.

L'increment d'afiliats i delegats ens ha donat molta més presència en la negociació a nivell estatal, tot i que queda encara molt per fer en alguns sectors que tenen una presència important a Catalunya i on encara no hem aconseguit tenir la presència que ens correspon, estem parlant per exemple d'enginyeries, financeres, etc.

És aquí, on, tot i això, hem avançat amb millores en la nostra representativitat, amb un bon increment a Tarragona, on se situen una gran part de les empreses d'enginyeria, cosa que ens ha permès participar en la negociació del Conveni d'Enginyeries Estatal.

En aquest sector, s'estan produint fusions, la darrera ECA-GLOGAL amb BUREAU VERITAS, on estem intervenint, aprofitant que a Bureau tenim acords d'empresa i, en canvi, a ECA tenim grans problemes per entrar-hi.

També cal destacar que hem aconseguit una bona penetració en el sector de les financeres on, com a següent pas, caldrà aconseguir que s'organitzin com a coordinadora.

En la Sectorial de OODD, també hi són inclosos tot un seguit d'empreses i sectors que encara no tenen ubicació pròpia, però que cada cop van agafant més cos. El treball sindical en aquestes petites i mitjanes empreses és més complicat, però en aquest període, s'ha anat estructurant l'Agrupació i esperem que cada cop puguin arribar a ser més autosuficients.

Per millorar l'actuació de l'àrea, i com a un dels projectes que ens serveixin per facilitar i homogeneïtzar la nostra actuació tant a nivell sectorial com de l'empresa, hem engegat el projecte **ÍTACA**: un curs de formació que durant sis mesos ha intentat donar uns paràmetres comuns de funcionament en la negociació col·lectiva, barrejant companys i companyes de totes les agrupacions en un mateix curs, per poder tenir a la federació un equip d'Assessors en la Negociació Col·lectiva, que comparteixin criteris i aportin cada un d'ells la seva visió. Sens dubte, aquest projecte ha de servir clarament perquè tots els que hi participin tinguin un millor

coneixement de la nostra organització, al mateix temps que l'encreuament de diferents realitats i l'aportació de totes i cadascuna de les persones que en formen part, ens facilitarà trobar solucions específiques per a situacions diferents, que de vegades des del compartimentació de les agrupacions, podrien passar-nos per alt.

4.2 Secretaria de la DONA

Aquest període s'ha caracteritzat per la progressiva implantació de la transversalitat al si de la Federació.

Negociació Col·lectiva

Introducció als convenis col·lectius sectorials de millores de conciliació, compromisos de respecte de la igualtat d'oportunitats de dones, i d'afrontar l'assetjament sexual.

Ens hem avançat a la llei d'igualtat, negociant i firmant acords d'igualtat a diverses empreses.

El darrer any s'ha aprovat la Llei orgànica per a la igualtat efectiva d'homes i dones, que obre les portes a la negociació de Plans d'Igualtat a les empreses de manera obligatòria.

Representació sindical

Augment considerable de delegades a tots els processos electorals sectorials

Formació

La Secretaria ha impulsat la realització de diversos cursos sobre Igualtat d'Oportunitats, amb l'objectiu de sensibilitzar i donar eines a la nostra representació sindical per abordar l'acció sindical des d'una perspectiva de gènere.

S'han impartit a Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona i hi han participat tant delegats com delegades.

Altres

S'ha celebrat cada any una trobada de delegades i delegats per fer balanç de l'any anterior sobre el treball de la Secretaria, comptant sempre amb una àmplia assistència de tots els sectors.

Repartiment de clavells i altres materials, cada 8 de Març a les empreses per fer visible la nostra presència.

4.3 LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

S'ha consolidat la Negociació Col·lectiva, entenent com a tal, no només la negociació de convenis col·lectius, sinó també la negociació a les empreses, objectiu que ens havíem marcat en el darrer Congrés. Així, pel que fa a convenis, vàrem començar el període amb dos convenis oberts i els hem tancat en aquest període.

El Conveni de Notaries, que ha costat 5 anys de negociació i que un cop signat, ja s'ha renovat, i que en aquests moments té oberta la Mesa de Negociació del Conveni Estatal.

Conveni de les ITV de Catalunya, aquest ha estat potser el conveni més complex i de més contingut que hem negociat, bàsicament perquè ens hem trobat immersos en una sèrie de canvis polítics i jurídics que ens ho han posat molt difícil i perquè hem creat un conveni nou –ja que fins ara s'aplicava el Conveni d'Enginyeries– i això ens ha permès incrementar fins al 25 % tots els salaris base, garantir l'antiguitat, garantir totes les retribucions voluntàries i reduir considerablement la jornada, al mateix temps que es garanteix, per una banda el poder adquisitiu i, el més important, l'ocupació, amb una clàusula de subrogació potent que dona tranquil·litat al sector davant els canvis que s'endevinen en el futur del sistema de concessions – autoritzacions.

Creiem que s'ha aconseguit un bon conveni, el primer d'àmbit autonòmic de l'Estat i que ha creat un marc adequat per l'activitat.

Hem continuat amb la negociació del Conveni d'Hostesses de Catalunya

Hem renovat el Conveni Col·lectiu d'algunes empreses, com ara:

Crosseling, Col·legi d'Advocats de Barcelona, Borsa de Barcelona

A més, des de les Agrupacions s'ha treballat molt i molt bé, com seguidament es recull, en tot un seguit de processos de fusió, homologació de condicions, situacions de deslocalització, etc. Que això hagi estat possible, demostra que el model de què vàrem decidir dotar-nos és l'adequat, les agrupacions estan agafant múscul i cada cop més estan preparades per negociar i resoldre els seus reptes.

4.4 Agrupació d'ESTALVI

Destaquem els següents acords i/o actuacions que s'han abordat:

Acords sobre **carrera professional**, derivats per una banda per l'aplicació a l'empresa de la transposició de categories per nivells salarials acordada en el conveni 2003-2006 (C. Penedès, C. Sabadell, C. Catalunya i la

Caixa), i de l'altra per abordar la carrera professional de noves funcions com a gestors o assessors de serveis financers (Catalunya i La Caixa).

Sobre **Beneficis Socials**, i en especial millores en préstecs per empleats, havent-se fet pactes en vuit caixes en aquest període (Manlleu, Girona, Manresa, Sabadell, Terrassa, Tarragona, Catalunya i la Caixa)

Sobre **jubilacions anticipades i/o plans de jubilació parcial** que han significat, en les sis caixes on s'han fet pactes (Catalunya, la Caixa, Girona, Sabadell, Tarragona i Manlleu), convertir en un dret del treballador o treballadora la possibilitat d'anticipar la jubilació, i així pot decidir i planificar la seva retirada del treball assalariat a la seva elecció, sense estar sotmès a l'arbitri de l'empresa. La caducitat dels acords de jubilació parcial a 2009 que imposen les modificacions a la Llei de Seguretat Social en vigor des del passat 1 de gener obligarà a un esforç per renovar aquests drets.

S'han fet acords sobre **conciliació** de la vida laboral i familiar a cinc caixes (Manlleu, Manresa, Sabadell, Terrassa i la Caixa), anticipant, en uns casos, i en d'altres millorant les mesures de conciliació establertes a la llei o en el darrer conveni general.

Altres temes que han abordat els pactes, sense voler ser exhaustius, han estat les hores extres i la prolongació de jornada (C. Manresa), oposicions per capacitació, per millorar la carrera professional (C. Laietana), transformació del pla de pensions (C. Sabadell), o sobre regulació de nous centres de treball, centres de negoci d'empreses i manteniment dels serveis informàtics i la seva relació amb els serveis informàtics del grup, a La Caixa, o l'acord marc de beneficis socials de les filials de Caixa Catalunya, signat per COMFIA Catalunya.

L'acció sindical no ha estat exempta de conflictivitat.

S'ha acudit a la **Inspecció de Treball** quan ha calgut. El tema que ha provocat més denúncies ha estat el control horari, com a expressió del conflicte sobre la prolongació de jornada, amb denúncies contra C. Galícia, C. Manresa, C. Penedès i C. Sabadell, la formació fora de l'horari laboral a Caixa Catalunya i Ibercaja, o sobre el contingut de les còpies bàsiques dels contractes de treball a C. Sabadell.

S'han interposat o seguit demandes i conflictes col·lectius, dels que podem ressaltar, entre d'altres, sobre control horari a La Caixa, per discriminació sindical a C. Catalunya, per una paga per assoliment de passiu a C. Penedès, i a Caixa Laietana contra la doble escala salarial, el pagament incorrecte de la paga de beneficis al personal de nova entrada i l'acumulació de tots els períodes treballats a efectes de promoció per experiència, amb independència dels intervals. Conflicte, aquest darrer, en el qual hem obtingut una ressonant victòria al Tribunal Suprem amb una sentència amb efectes sobre el conjunt del sector.

4.5 Agrupació de BANCA

Extensió

Durant aquest període s'ha continuat prestant atenció i donant suport, quan ha estat necessari, als bancs petits i bancs estrangers que no tenen representació sindical perquè no arriben a sis persones de plantilla. Atenció a les persones afiliades dels bancs petits, on no hi tenim representació o no hi tenen dret.

Eleccions sindicals

Manteniment dels resultats anteriors.

Informació

Enviament sistemàtic de tota la informació que arriba des de l'Agrupació Estatal, sobretot la referent a la negociació del conveni.

Campanyes

"Apaga y vámonos"

Seguiment i avaluació de la campanya "Apaga y vámonos" amb l'elaboració de l'enquesta.

Afiliació

Malgrat que els bancs han continuat amb la seva política de prejubilacions, s'ha mantingut el nivell d'afiliació, amb noves altes.

Conveni Col·lectiu

Participació en l'elaboració de la plataforma i en la Mesa de Negociació del Conveni Col·lectiu del sector.

4.6 Agrupació d'ASSEGURANCES

CREACIÓ DE NOVES SECCIONS SINDICALS:

S'han creat les seccions sindicals de:

MC MUTUAL – DEPSA - NORTEHISPANA - MC PREVISIÓN - ACTIVA - MAPFRE

FUSIONS:

A més, durant aquest període, s'han produït les següents fusions, en les quals nosaltres hem tingut part activa, seguint amb la nostra política de signar protocols de fusió i acords d'homologació:

AECON –REALE

Acord d'homologació

REALE – MÚTUA FLEQUERA

Integració plantilles, homologació de condicions laborals

CATALANA OCCIDENTE – LEPANTO

Homologació de condicions dels dos col·lectius

AXA – WINTERTUR

Creació de la coordinadora de les dues seccions sindicals i signatura de protocol de garanties.

MIDAT – CYCLOPS

Passa a ser MC Mutual, se signa protocol de garanties, es negocia externalització dels serveis de neteja i transport de malalts, garantint manteniment salarial i de condicions. Negociació del tancament del centre de Cambrils, recol·locació del 80 % de la plantilla. Utilització, mitjançant acord, del vot electrònic, per primera vegada a l'Agrupació

MÚTUA EGARA- SAT

Passa a ser EGARSAT, se signa protocol de garanties,

MUTUA REDDIS – MÚTUA DE TARRAGONA – REDDISMAT

Se signa protocol de garanties,

ACTIVA MUTUA 2008 (REDDISMAT – FIMAT – MUPA)

Se signa protocol de garanties,

CORPORACIÓ MÚTUA

Ibermutuamur, MC. Mutual, Mutualia, Cesma, Mac i Solimat

SUMA INTERMUTUAL

Mutua Montañesa, Maz, Univale, Mutua de Navarra

També hem participat en les empreses de Mediació:

AGENCAIXA

Acord sobre Retribució Variable i millores socials

ASGECA –IRIS

Segregació de Iris Assistance (140 treb.) Neg. Conveni propi per Iris, pendent de signatura.

4.7 Agrupació de TIC

Aquesta Agrupació, ha estat la que més activitat ha registrat en aquests darrers anys, al mateix temps que és la que més ràpidament s'ha consolidat. És ben cert que ha estat una agrupació que ja tenia una base, però petita. Amb el desenvolupament de l'"outsourcing" i de la utilització dels mitjans de les TIC, s'ha produït un increment considerable tant pel que fa al nombre d'empreses i treballadors, com de fusions i canvis en les empreses.

Aquest és un petit resum de les activitats de l'Agrupació a les empreses:

IT Deusto:

Negociació condicions de sortida 300 llocs de treball en ONO aconseguint la indemnització màxima i la passada acordada a Indra.

Acord de millores per a tota l'empresa, negociada a partir de la SS. de Catalunya.

Acord de borsa d'hores sindicals per a tots els delegats a nivell estatal. (per a la SS. de CCOO)

ALTRAN:

Grup francès, que va adquirir al voltant de 27 empreses a Espanya, d'enginyeria i consultoria, en els últims anys, està fusionant empreses per a crear la divisió de Consultoria i la d'Enginyeria al voltant de dues empreses ubicades a Catalunya.

ALTRAN DSD:

Resultat de la fusió de quatre empreses.

Acord d'homologació de condicions, partint de les de Strategy, que ha estès a tota la nova empresa millores per sobre del conveni.

Actualment estem pendents d'iniciar negociacions davant una nova fusió amb quatre empreses més, totes a Madrid.

ALTRAN CIS:

En negociació protocol d'homologació, amb dificultats, atès que dues empreses són aquí i l'altra a Madrid.

IPSOS:

Negociació increment salarial (IPC real).

Actualment negociant trasllat a noves oficines.

SOGETI (abans Transiciel):

Protocol de fusió (acord marc de relacions laborals)

Acord de millora de relacions laborals:

Tiquet restaurant, no compensació, reducció jornada, jornada intensiva, comissió d'igualtat, etc.

4.8 Agrupació de CONTACT CENTER

TRANSCOM:

- L'empresa es negava a pagar el plus d'idiomes, al·legant que l'idioma era la seva llengua natal. Com a conseqüència de comunicats forts i amenaçant l'empresa, vam assolir que s'apliqués a tots els treballadors/es.
- Quan es va externalitzar la campanya d'Orange aconseguirem acordar que es tractés com un acomiadament col·lectiu. A més no es va vehicular com un ERE, perquè les indemnitzacions fossin netes per als treballadors/es. L'acord fou anar de 45 dies per any per als indefinits i 20 per als d'obra i servei.

SERTEL / CEE SERTEL:

- Davant el trasllat del centre de treball fora de Barcelona, al polígon Almeda, vam aconseguir un acord que recull les condicions del trasllat, així com la sortida cada hora des de dos punts de Barcelona, d'autobusos i transports adaptats, sense cap cost per als treballadors

IBERPHONE

- Necessitat d'utilitzar constantment el TLC, davant la negativa de l'empresa a reconèixer i negociar amb la Secció Sindical de CCOO.

CONNECTA CALL CENTER / CONNECTA TELEMARKETING.

- Acord sobre horari i calendari laboral
- Increment del nombre d'indefinitos per sobre de Conveni
- Campanya per forçar un canvi de local, davant les deficiències del que ocupaven actualment, culminada amb èxit.

TELETECH:

- Acord per a regular la sortida de la campanya "Editorial Planeta".
- L'acord, articulat com a ERE, recull la indemnització de 45 dies any per als indefinits i per als temporals amb cinc anys d'antiguitat, així com 20 dies per a la resta de temporals

KONECTA

- Resultat de la fusió de Promofon, Agm. Contacta i Konecta.
- 1ª empresa per afiliació en l'Agrupació
- Grans problemes de representativitat, per la poca claredat en la fusió
- Eleccions per centres, pendents encara de possibles noves eleccions
- Creació de la Secció Sindical de Catalunya
- Campanya per a conversió de temporals a fixos.:
- Fins al moment s'han aconseguit tots els objectius marcats.
- Campanya per a la no absorció de complements personals, en els increments Conveni.
- Proposta a l'empresa d'un acord d'homologació de les condicions dels diferents col·lectius. Pendent d'acabar els processos electorals. Campanya per a la passada dels treballadors de ETT a la plantilla.

4.9 Sectorial de OODD

CONVENIS:

Hostesses, renovació del conveni, manteniment del poder adquisitiu amb increments de l'IPC real i reducció de jornada.

Notaries, signatura del conveni, amb revisió de taules salarials, a l'espera de la negociació del conveni estatal.

ITV Signatura del Conveni, després de gairebé cinc anys de negociació. Consolidació de tots els conceptes salarials actuals, creació de noves categories i nivells, reducció de jornada fins a 42 hores, increments salarials de IPC+1.5 % amb clàusula de revisió salarial completa, clàusula de subrogació, etc.

Oficines i Despatxos. Inici de la negociació del Conveni, plataforma ambiciosa, increment salarial que permeti que cap categoria quedi per sota dels 1.000 Euros. Recuperació de la IT al 100 %, desapareguda al conveni de l'any 97, signat per l'antiga Fed. d'Oficines i Despatxos.

En el darrer Conveni vàrem poder recuperar també parcialment la clàusula de revisió salarial, desapareguda juntament amb l'antiguitat en el mateix Conveni.

Canvis en les categories recollides, transposició a nivells salarials i necessitat d'establir un pla de promoció professional.

Voluntat d'incloure tot el que fa referència a conciliació, no discriminació prevenció de riscos laborals, etc.

CARITAS. Tenim conveni de Caritas de Barcelona, Caritas diocesana de Solsona i Caritas de Girona. Se'ns pot plantejar un problema amb el conveni signat per FSAP, Ensenyament i Sanitat, que interfereix en el seu àmbit funcional a algunes ONG.

CONVENIS ESTATALS AMB PARTICIPACIÓ NOSTRA En aquests moments, tenim presència a la taula del conveni de Registres de la propietat, de Notaries Estatal, de ETT estatal, de Tècnics Tributaris, aquest darrer nascut a partir del de Catalunya i, a Registres, els bons resultats electorals a Catalunya ens han permès obtenir més del 10 % per poder entrar a la Mesa.

4.10 Grup de PAU I SOLIDARITAT

La jornada realitzada el 8 de febrer de 2007 amb el lema "Obrim espais" va comportar un nou impuls al grup de Pau i Solidaritat de COMFIA Catalunya. Amb una assistència d'uns 30 sindicalistes es van abordar aspectes relacionats amb el suport de la federació als objectius de la Fundació Pau i Solidaritat.

Després d'aquesta jornada el grup ha funcionat regularment i ha desenvolupat tasques, algunes relacionades amb la tasca que realitza la Fundació Pau i Solidaritat. S'ha donat suport a la difusió que fa la Fundació sobre els Objectius del Mil·lenni definits per Nacions Unides. Concretament s'ha fet difusió d'un comunicat sobre un dels objectius, el qual aposta per la igualtat de gènere i l'autonomia de la dona. També s'ha fet difusió sobre les brigades solidàries que la Fundació organitza en diversos països llatinoamericans durant l'estiu.

S'ha posat especial interès en el suport a la campanya contra el comerç d'armes que diverses entitats estan realitzant a Catalunya, centrant la tasca del grup a denunciar la participació de la banca en aquest comerç. Amb aquesta finalitat s'han realitzat dos comunicats en el primer semestre de 2008 i s'ha sol·licitat a les seccions sindicals la seva implicació en la campanya.

OBJECTIUS SINDICALS

1 **Amb l'impuls de l'experiència PROPOSTES DE FUTUR QUE ENTRE TOTS I TOTES FAREM POSSIBLE**

Des del convenciment que el nostre és un bon model sindical, els homes i dones de COMFIA Catalunya estem en disposició d'aportar cada cop més al conjunt del Sindicat i aspirem a ser determinants i a influir positivament i constructivament en el desenvolupament del projecte sindical de la CONC i de la Federació Estatal.

Per això, 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 l'empresa.

Des de la federació promourem la constitució de les seccions sindicals d'empresa com a instrument imprescindible per la negociació i per a la construcció del sindicat a l'empresa. Aquesta manera de fer sindicat, de fer CCOO és la columna vertebral del nostre model organitzatiu.

Així mateix, continuarem aprofundint amb els mecanismes de col·laboració i integració de la nostra federació en les unions intercomarcals i comarcals de la CONC. Una integració necessària i beneficiosa tant per al conjunt de la CONC com per a la millor proximitat de COMFIA a determinats col·lectius que representem.

A COMFIA-Catalunya tenim consolidat el nostre model organitzatiu, que es fonamenta en la Secció Sindical d'Empresa, les agrupacions com a estructures federals i en els sindicats intercomarcals com a estructures territorials.

Un model que està arrelat en els sectors tradicionals i que cal estendre als sectors emergents.

Un model organitzatiu que és la solució més eficaç per a la negociació col·lectiva dels diferents àmbits sectorials de COMFIA i que està plenament articulada amb l'acció sindical.

Un model que és fruit del compromís de solidaritat entre els sectors que tenen més recursos i els que en tenen menys.

La Secció Sindical d'Empresa, com a primer nivell organitzatiu dels afiliats, és l'estructura organitzativa que té un coneixement més proper de la realitat de l'empresa. El coneixement concret de la realitat de l'empresa fa que la Secció Sindical d'Empresa, aplicant els criteris i polítiques sectorials i federals, així com la identitat nacional i de classe de la CONC, sigui l'estructura que està en millors condicions d'assegurar la construcció i creixement del sindicat en l'empresa.

Aquest és un model d'èxit per tres raons.

La primera, perquè el balanç que any rere any presentem se situa en el nivell més alt dels resultats sindicals.

La segona, perquè totes les sensibilitats que hem coexistit en cada moment a COMFIA apliquem el mateix model de manera natural, perquè és el model de tots: el model de COMFIA.

46

La tercera, perquè ha estat capaç d'aguantar i donar solució, al llarg de la nostra història, als diferents reptes i crisis dels sectors que avui conformen COMFIA. Per aquesta raó l'aplicació del nostre model és la nostra millor garantia de respondre a la crisi.

Altrament hem de continuar millorant el nivell professional dels delegats sindicals mitjançant la Formació Sindical.

Per això, durant aquest mandat reforçarem la formació sindical i aprofundirem en les línies d'actuació en l'acompanyament de l'afiliat i el delegat, des del primer moment.

La construcció del sindicat a l'empresa, la negociació col·lectiva, l'assessoria sindical i jurídica i l'extensió sindical són activitats i responsabilitats fonamentals que corresponen a la Federació. Per això hem d'intensificar els nostres esforços en aquests camps.

En aquest sentit i per tal de millorar, no tan sols la nostra tasca sinó la del Sindicat en general, establirem procediments de coordinació i col·laboració, sempre que sigui possible i de comú acord, amb les unions comarcals i intercomarcals de la CONC.

Un altre projecte estratègic per al proper mandat és la millora substancial dels equips dels sindicats intercomarcals i la seva coordinació, així com

l'extensió organitzativa de COMFIA a les UNIONS COMARCALS. Per fer possible aquest objectiu ens cal definir la figura del coordinador territorial de COMFIA Catalunya.

Per garantir l'èxit del nostre projecte, ens cal un compromís per als propers quatre anys de mandat.

Un compromís que us proposo que impulsem tots junts, des d'avui mateix, a tota l'estructura de COMFIA de Catalunya amb vocació d'anar mes enllà.

Es tracta de fer un pas endavant i situar la renovació federal com a objectiu estratègic per a tot el proper període.

Hem de ser capaços de fer realitat aquesta renovació en termes d'edat i gènere a totes les estructures de COMFIA: federació, sindicats intercomarcals, seccions sindicals, etc.

No estic parlant de la proporcionalitat que recullen les nostres normes i estatuts.

Estic parlant, complementàriament a la norma, d'inserir aquest dos objectius, més enllà de les paraules, en la tasca diària de totes les organitzacions.

Aquesta tasca que comença avui ha de tenir un important recorregut durant els propers 4 anys.

Entre tots i totes farem que la federació de COMFIA Catalunya del 2012 serà més jove, amb més dones, més representativa de la realitat sectorial i, per tant, millor que l'actual.

Entre tots i totes, hem d'aconseguir que les qüestions d'igualtat de gènere conformin l'activitat de tots els àmbits, àrees i secretaries de COMFIA Catalunya, ***amb l'impuls de l'experiència.***

Aquesta renovació federal és absolutament necessària per fer front als reptes de l'escenari polític i econòmic que hem descrit a l'Informe General.

No sé si Maltus tenia raó quan ens descrivia la crisi de les matèries primeres en ple segle XIX.

El que sí és innegable és que tornem a recuperar noms i receptes que teníem amagats per estar mal vistos com ara Keynes... perquè l'Estat sí que ha d'intervenir en l'economia.

I sinó que els ho preguntin a tots els desaprensus, superbs i poderosos que han estat defensant el mercat com a únic element regulador universal

de l'economia mentre negaven la utilitat i la legitimitat de l'Estat per intervenir-hi.

No estic parlant de fa molts anys, ni de galàxies llunyanes com diria un d'ells.

Ara, ells mateixos ens urgeixen que l'Estat hi intervingui (amb els diners de tots) per pal·liar el que ells han malbaratat.

Max Weber situava una relació entre els valors morals del treball i l'avenç del capitalisme i Amartya Sen ens parla del concepte de capitalisme respectuós amb la dignitat humana.

Quan tot està a la venda, quan l'ètica desapareix de les decisions empresarials, la cohesió social es perd i el sistema fa fallida.

**Per això, més que mai,
la llibertat de mercat no pot ser aliena a l'ètica social.**

Des de fa anys, a COMFIA ens hem preocupat per desenvolupar el concepte de Responsabilitat Social de l'Empresa (RSE). Ara fa 4 anys vàrem posar en marxa el butlletí electrònic setmanal de RSE i mantenim una secció diària al **comfia.info**.

48

El concepte de RSE que últimament ha anat guanyant terreny tant als mitjans de comunicació com a la majoria de multinacionals i empreses de gran mida, no sempre recull els mateixos principis.

Amb això el que diem és que en la majoria d'ocasions, dissortadament però previsiblement, les empreses s'acosten a la RSE des de dues posicions.

La primera és aquella en què la companyia o grup veu una oportunitat de negoci, per la via de la imatge i la publicitat encoberta, en aplicar discursos lligats a conceptes com sostenibilitat, ètica, medi ambient, etc. Altra cosa és el contingut i abast real del que es pregona.

La segona és la dels que se n'adonen que alguns actors de la competència han estat més ràpids i espavilats en iniciar públicament aquesta línia de propostes i no tenen més remei que incorporar una nova despesa destinada a la RSE.

En temps de bonança econòmica i en el món de finals del segle XX i principis del XXI, la progressiva aplicació de les polítiques de RSE era un requisit ètic i de sostenibilitat del sistema.

En temps de canvis i transformacions, en temps de canvi de cicle i de crisi, es fa imprescindible per a l'èxit de l'empresa, el benestar dels seus

empleats i la salut de la societat, que les direccions de les empreses incorporin protocols de responsabilitat social.

Per això, des de COMFIA de Catalunya, volem impulsar durant els propers quatre anys el desenvolupament de criteris d'actuació sindical que garanteixin que la RSE formi part de la nostra tasca diària. Ens referim tant a la relacionada amb les condicions laborals dels treballadors de les empreses i sectors que representem, com a les relacions de les empreses amb els seus proveïdors, subcontractes i, molt especialment amb la destinació de les inversions de les empreses i fons de pensions.

Tot seguit presentem una exposició, en detall, dels objectius de les secretaries, responsabilitats, agrupacions i intercomarcals, uns objectius que entre tots i totes farem possibles,

amb l'impuls de l'experiència,
perquè
la llibertat de mercat no pot ser aliena a l'ètica social.

2 **Amb l'impuls de l'experiència** **OBRIM NOUS ESPAIS A** **L'ÀREA D'ORGANITZACIÓ**

Tenim per davant un període molt important i amb molts reptes organitzatius: la consolidació del nou model de congressos; les noves formes d'organització de les empreses; les noves activitats empresarials i els sectors fronterers; la revisió de la carta financera confederal; la implementació de la reforma de l'AMAS; i per descomptat, donar resposta a les inquietuds i necessitats dels nostres afiliats i afiliades i de les persones que representen el nostre Sindicat.

Per fer front a tot això comptem amb una organització consolidada, amb més de 24.000 afiliats i més de 2.100 delegats i delegades i d'una estructura organitzativa que s'ha demostrat eficaç i eficient per fer front als reptes.

Una vegada consolidat el nostre model organitzatiu, basat en la creació de les SECCIONS SINDICALS D'EMPRESA i en la coordinació i articulació de les activitats d'aquestes en les respectives AGRUPACIONS SECTORIALS, volem donar **UN NOU IMPULS A L'ESTRUCTURA ORGANITZATIVA**.

2.1 Les seccions sindicals i les agrupacions sectorials

- Fer visible el sindicat i la seva utilitat allà on estan els treballadors i treballadores: les empreses. Per això ens plantejem la potenciació del treball dels nostres delegats com a seccions sindicals d'empresa. En aquelles on no sigui possible la seva creació serà la pròpia Agrupació Sectorial l'encarregada de portar endavant l'actuació sindical.
- Millorar la coordinació i articulació dels seus treballs a partir de les agrupacions sectorials. Les agrupacions possibilitaran espais de participació, debat i coordinació de les seccions sindicals.
- Realització de polítiques transversals per donar resposta a les necessitats organitzatives que es plantegen -formació, finançament, comunicació, etc.-, en coordinació amb la seva agrupació sectorial.
- Creació d'una carpeta de visites per a les seccions sindicals, per donar eines en el treball diari en el centre de treball.

- Donar més periodicitat a les reunions de responsables de l'àrea d'organització, per millorar la coordinació i optimitzar recursos, informació i donar respostes a les necessitats que surtin.
- Assegurar la presència quotidiana de persones de les agrupacions en la federació per atendre a les seccions sindicals en particular i les consultes dels treballadors i treballadores en general.
- Crear instruments de coordinació per millorar l'acollida de nous delegats i delegades en les agrupacions a partir de la jornada de benvinguda.
- Fer extensives les eines informàtiques a més seccions sindicals: aplicacions Integra, base de dades, correus electrònics, dotar-les de mitjans en la mesura del possible.
- Creació d'espais d'ús per les seccions sindicals en la federació o en els sindicats intercomarcals.
- Cobrir des de la federació les necessitats d'aquelles agrupacions sectorials més febles en recursos personals.
- Possibilitar la creació de noves agrupacions sempre que hi hagi suficient massa crítica i delegats i quan tingui a veure amb marcs d'actuació sindical i de negociació col·lectiva.
- En aquest sentit és important poder intercanviar i compartir la informació, i això es farà anualment mitjançant reunions de l'equip de l'Agrupació amb cadascuna de les seccions sindicals, així com en reunions més àmplies –assemblees de delegats i delegades– especialment durant la negociació del Conveni Col·lectiu o davant d'altres esdeveniments que ho requereixin.

2.2 Els sindicats intercomarcals i les unions comarcals

- Afavorir la participació de més persones en les tasques quotidianes dels sindicats intercomarcals.
- Millorar la coordinació i la informació en tasques electorals i de polítiques afiliatives entre la federació i els sindicats intercomarcals. La reunió de responsables de l'Àrea d'Organització ha de ser una eina eficaç i eficient.
- Millorar la coordinació i la planificació del treball electoral amb les unions comarcals.
- Crear mecanismes de cooperació per enfortir les tasques d'acció sindical i d'organització comunes.

2.3 IMPULSAR L'AFILIACIÓ

- Continuar sent la 1a Federació en creixement afiliatiu, tant a l'àmbit de Catalunya com estatal.
- En el proper període cada agrupació sectorial tindrà un responsable d'afiliació, per poder augmentar l'eficàcia de les eines que tenim en funcionament: carpeta de l'afiliat; campanyes d'afiliació, programa de recuperació de rebuts, etc.
- Apropar el percentatge d'afiliació al de representació sindical en els sectors d'Assegurances i TIC.
- Millorar el seguiment d'altres i baixes des de les seccions sindicals i les agrupacions, amb la utilització dels mitjans informàtics. Millorar la qualitat de les dades (adreces, telèfons, etc.). Millorar els índexs de baixes sobre altres.
- Millorar la ràtio dels delegats i delegades no afiliats. Seguiment a partir de les agrupacions sectorials. Establiment d'incentius formatius per als delegats afiliats.
- Millorar la qualitat de l'atenció als nostres afiliats, tant en la seu federal com als sindicats intercomarcals, posant els mitjans suficients.
- Crear espais de participació, d'opinió i comunicació aprofitant els mitjans informàtics i electrònics, sobretot per als afiliats i afiliades en empreses sense representants del sindicat.
- Hem de donar resposta a la presència cada vegada major de treballadors estrangers en alguns dels nostres sectors (traducció de materials, serveis específics,...).
- Per portar a terme tot això és necessari el manteniment d'una persona com a responsable de l'afiliació en l'àmbit federatiu.

2.4 Més delegats i delegades de CCOO: ELECCIONS SINDICALS

- De manera general hem de treballar per ampliar el nostre nivell de representació sindical, arribant a més empreses i més treballadors, donat un impuls al nostre funcionament en aquesta àrea mitjançant la creació de la responsabilitat d'eleccions sindicals.
- Aquesta responsabilitat dependrà de l'Àrea d'Organització Federal.

- S'ha demostrat que la coordinació i la socialització de mitjans ha estat una peça clau en els resultats obtinguts a l'anterior període. Posar en valor el principal actiu del sindicat, els delegats, és bàsic per enfortir la pròpia organització, créixer en afiliació i millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores que representen.
- Hem de posar els mitjans perquè les agrupacions de Telemàrqueting i Noves Tecnologies siguin autosuficients en els processos de renovació de mandats i puguin realitzar tasques de visites a empreses sense representació sindical.
- Dotar-nos d'un equip de persones contractades suficient per fer front als nous processos electorals i per realitzar visites d'empreses sense representació sindical com a suport als sectors i als territoris amb més dèficits de recursos.
- Promoure la renovació i reflectir la realitat de les plantilles de les empreses en les nostres candidatures, amb la presència de dones, joves, tècnics...
- Millorar de manera qualitativa les dades i els instruments informàtics per fer el seguiment i crear espais de treball per a la coordinació del treball amb les agrupacions i sindicats intercomarcals i les unions comarcals.
- Millorar la coordinació entre la federació i les agrupacions en la jornada de benvinguda als nous delegats i delegades.
- Potenciar la participació de les agrupacions en les jornades de benvinguda que es fan en els territoris.

2.5 Finances

Consolidar la cultura pressupostària i un seguiment periòdic del pressupost.

Anar incorporant les directrius confederals en les normes de microgestió, no només de la despesa i la seva justificació, sinó també del compromís dels responsables de cada àrea en el seu visat.

Millorar la nostra gestió en el procés comptable i seguiment administratiu dels programes de subvencions per a formació.

Renovar i rejuvenir l'equip humà de la Secretaria i millorar la gestió.

Continuarem amb una política d'austeritat que ens garanteixi l'autonomia i independència sindical, sense subordinacions ni claudicacions que ens allunyin del nostre principal objectiu: **la millor de les condicions laborals de tots els treballadors i treballadores.**

2.6 Recursos

Davant de la perspectiva del trasllat a la seu nacional de CCOO de Catalunya, planificar al màxim les necessitats futures perquè quedin cobertes totalment en les noves instal·lacions del 22@, donant servei tant a usuaris, secretàries i agrupacions, com a la corresponent atenció als afiliats i treballadors que acudeixen a la nostra seu.

Implantació a totes les seccions sindicals de la Plataforma Integra, que augmentarà el nostre grau de coordinació i eficiència.

Continuar en la línia en la contractació de personal per a tasques que no es poden realitzar per delegats o delegades amb les seves hores sindicals, sempre en funció dels nostres recursos. Millorar la coordinació de les persones que realitzen tasques administratives i la seva implicació en la gestió de les bases de dades.

54

2.7 Formació sindical

- Coordinar-nos amb la CONC i amb Secretària de Formació Sindical de COMFIA per garantir la coherència dels materials que s'imparteixen en tots els territoris.
- Impartir cursos de noves matèries, com poden ser el curs bàsic, el de salut laboral, el de tècniques de negociació i uns altres que puguin elaborar-se.
- Reduir les llistes d'espera per a la recepció dels cursos, sobretot els inicials. Des del moment en què surti escollit un delegat, en tres o quatre mesos hauria d'haver finalitzat el curs bàsic.
- Actualitzar l'equip de formadors, posada al dia de coneixements i habilitats, i temes pedagògics. Augmentar, si és possible, l'equip, per a poder cobrir les noves demandes.
- I, en definitiva, atendre al màxim les necessitats formatives dels delegats, proporcionant-los una formació de qualitat i coherent amb el seu àmbit d'empresa i sectorial.

2.8 Formació Contínua

Incrementar la participació dels treballadors i treballadores dels sectors que representem de diferents accions formatives relacionades amb la seva formació professional per afavorir la empleabilitat.

Utilitzar els recursos que tenim a través del Consorci per a la Formació Contínua per arribar a un major nombre de treballadors i empreses dels nostres sectors d'àmbit de Catalunya, seguint oferint com a eina d'acció sindical contractes programes amb iniciatives formatives que siguin útils per desenvolupar i millorar les competències professionals i la qualificació professional d'aquests treballadors.

De manera progressiva i paral·lelament a les accions formatives, cal **dissenyar i oferir itineraris formatius** que englobin a dues o més accions formatives, creant una trajectòria d'aprenentatge mitjançant un procés formatiu ordenat, necessari per al desenvolupament d'una ocupació.

L'itinerari formatiu ha de qualificar les persones al llarg de la seva vida professional oferint-los una formació que respongui a les seves necessitats en relació a **l'empleabilitat**, i fent que millorin la seva **promoció laboral**.

Han d'oferir l'oportunitat de redirigir la trajectòria d'un treballador cap altres sectors i contribuir a acreditar coneixements i habilitats.

En resum, ofereixen, de manera clara i senzilla, un **pla de Carrera professional**, mostrant els objectius a aconseguir, el punt de partida i a on es vol arribar.

Exemple d'itinerari formatiu:

Itinerari GESTOR/A DE CONTACT CENTER (270 h)



3 Amb l'impuls de l'experiència POTENCIEM LA COMUNICACIÓ I LA GESTIÓ DEL CONEIXEMENT

Garantir el constant flux d'informació necessària per al conjunt de l'organització, i fer-ho diferenciant els grups de destinataris (1. Afiliació, 2. Delegats i delegades, 3. Consell i seccions sindicals –quadres- i 4. Executiva –estructura-) establerts segons la motivació del seu enviament, utilitat de la seva recepció o resposta que s'espera i que s'indiqui (1. D'informació oberta, 2. Per difondre en el seu entorn directe o pel seu coneixement, 3. Per a àrees específiques, de difusió interna o en tot l'àmbit organitzatiu).

Garantir la permanent ampliació i actualització de les agendes d'adreces electròniques a partir de la comunicació des de les seccions sindicals de les adreces pertinents.

56

Cal seguir tenint cura amb la utilització de les agendes de la federació i alhora amb tota la comunicació que s'envia o bé es posi a disposició en els diferents espais digitals (siguin interns o oberts), perquè la federació generi interès per la seva importància i utilitat, potenciï la millor gestió i aconseguixi la resposta pertinent a fi que sigui, no només una informació per la vinculació sindical, sinó també una manera de participació i de donar respostes que facin créixer l'organització.

ESPAI DIGITAL COMPARTIT. Comptar amb l'espai digital a fi de garantir un compartiment d'arxius en un lloc comú i accessible per als diferents membres que s'estableixin per grups. Un lloc que sigui un arxiu comú de les múltiples comunicacions, publicacions, documentació, impresos, plantilles, models que necessitem constantment per a la tasca sindical i alhora que sigui un espai de treball on es recullin les diferents aportacions comunicatives que des dels diferents àmbits es generen.

Potenciar el nostre lloc web COMFIA.CAT com a referent per als nostres sectors i com a estri que reculli aquella informació i eines bàsiques per apropar-nos a nous treballadors i treballadores.

PROGRAMA FORMATIU DE COMUNICACIÓ. Adreçat a les persones directament implicades en les tasques comunicatives: formació específica per als responsables de l'organització i portaveus potencials i formació de tècniques i eines comunicatives al servei de la nostra acció sindical per a responsables de comunicació dels diferents àmbits de COMFIA Catalunya.

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

Per a això cal tenir cura del procediment i els criteris necessaris per fer efectives les possibilitats comunicatives. Des de la coordinació dels protagonistes directes i els respectius responsables federals, a fi de planificar les diferents respostes necessàries, repartiment de tasques i elaboració del calendari. Tenint en compte les possibles activitats de comunicació interna (dels propis comunicats, convocatòries) com de la comunicació externa (portaveus, notes de premsa...), així com amb altres suports comunicatius necessaris segons cada cas (material de suport per a una mobilització pública per exemple).

Potenciar la nostra coordinació interna a través de la secretaria de comunicació i els portaveus i responsables federals amb el Gabinet de premsa de la CONC i alhora amb la Secretaria de comunicació Federal de COMFIA, per potenciar la relació amb els mitjans de premsa i els seus interlocutors, mantenint contacte periòdic per tal d'estar a la seva disposició i aleshores també per poder oferir directament aquella informació que és d'interès sindical. Mantenir una base de dades que reculli de manera centralitzada totes aquelles informacions on la federació es va fent present en els mitjans de comunicació a fi de fer un seguiment i avaluació.

4 **Amb l'impuls de l'experiència**

AVANCEM SOLUCIONS

Objectius d'acció sindical

Com a conseqüència de l'increment afiliatiu, alhora que de representació en els nous sectors de COMFIA, ens hem de replantejar la manera com abordem i els mitjans de què disposem per fer front a aquesta nova realitat més enllà dels sectors tradicionals. Cada cop es fa més necessària la col·laboració i l'emmarcament dins d'una agrupació pròpia dels delegats dels nous sectors per dotar-los de més d'autonomia, alhora que de responsabilitats, perquè és des de les agrupacions que es coneixen més i millor els problemes del dia a dia i els de projecció de futur, i són elles, les agrupacions, pel seu coneixement de la realitat propera, les més ben situades per fer propostes i conquerir nous reptes, i si les agrupacions avancen, avança el sindicat. Per això, des de l'àrea d'Acció Sindical creiem necessari realitzar una sèrie d'accions:

58

4.1 ADAPTAR L'ORGANITZACIÓ DE L'ÀREA ALS NOUS REPTES

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

Aquesta reordenació, vol dir que, partint de les diferents realitats de les agrupacions, hem de ser capaços d'anar estructurant els convenis de menor a major àmbit de negociació donant prioritat a la negociació col·lectiva en l'àmbit de Catalunya abans que a l'àmbit provincial.

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.

4.2 ELEMENTS PRIORITARIS DE NEGOCIACIÓ:

- 1. Mesures de conciliació i d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**
- 2. Responsabilitat Social a l'empresa RSE**
- 3. Contractació**
- 4. Subcontractació**
- 5. Jornada**
- 6. Salaris**
- 7. Salut laboral**
- 8. Promoció professional**
- 9. Formació professional**
- 10. Ciberdrets i drets sindicals**
- 11. De l'acció sindical**

4.2.1 Mesures de conciliació i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

En el proper període la perspectiva de gènere haurà d'estar de manera natural en totes les nostres actuacions. Avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes a les empreses dels nostres sectors, serà prioritari.

El nostre objectiu principal serà la implantació de la Llei d'igualtat a les empreses dels nostres sectors, negociant plans d'igualtat i millorant les mesures de conciliació que faciliten la corresponsabilitat dels homes en la cura de les persones.

Reduint el nombre de treballadors i treballadores necessaris per la realització de Pla d'Igualtat d'acord amb la realitat de les diferents agrupacions.

Incloure a tots els convenis col·lectius el mandat exprés, perquè les empreses negociïn plans d'igualtat.

Incloure mesures d'acció positiva als convenis per a les empreses que no estan obligades a negociar Plans d'Igualtat.

Millorar les mesures de conciliació, sobretot les adreçades als homes.

Fer una revisió exhaustiva del contingut dels convenis sectorials i d'empresa abans de començar cap negociació perquè s'incloguin els temes relatius a la igualtat d'oportunitats, llenguatge , etcètera.

Incorporar en totes les plataformes de convenis i acords d'empresa propostes que millorin la Llei integral contra la violència de gènere.

Garantir que el principi d'igualtat i les mesures per facilitar la conciliació establertes a les empreses, es respectin també a les empreses subcontractades.

És necessari incorporar en totes les plataformes de convenis i acords d'empresa propostes de conciliació i d'igualtat, encaminades a aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Incloure dones a les meses negociadores dels convenis en tots els àmbits.

Incorporant en la negociació la subrogació de la plantilla i clàusules socials que garanteixin el conveni col·lectiu aplicable.

4.2.2 Responsabilitat Social a l'Empresa RSE

Cal impulsar amb les nostres propostes un model diferent d'empresa compromesa amb la generació de riquesa, innovació en tecnologia i formació, que alhora faci inversions socialment responsables. Una empresa més democràtica i amb més participació sindical. Vincular la RSE a l'exigència de l'acompliment de les normes i drets laborals bàsics, enfront de l'empresa que externalitza costos, riscos i responsabilitats, o fonamenta la seva rendibilitat en l'explotació laboral.

Promoure la inclusió de clàusules socials i mediambientals a través d'acords sectorials i convenis d'empresa. La globalització de l'economia fa imprescindible avançar des d'aquesta òptica, en aquest sentit els estàndards socials obligatoris a empreses subcontractades o proveïdors d'empreses situades a la UE incideixen indirectament en la millora de les condicions laborals d'empreses situades en el Sud.

60

4.2.3 Contractació

L'ocupació i contractació es materialitza a l'empresa pel que moltes mesures que poden reforçar l'estabilitat i seguretat de l'ocupació tenen la seva concreció en aquest àmbit: la conversió de contractes temporals en fixos; els límits a l'encadenament de contractes temporals; la identificació de les activitats de naturalesa temporal; la relació adequada entre ocupació temporal i fixa; el control de la subcontractació i l'exteriorització d'activitats. No obstant això, la definició en conveni col·lectiu sectorial d'aquests criteris –encara que siguin generals– afavoriria molt l'aplicació a les empreses.

Els límits a l'encadenament de contractes han de funcionar: La llei 43/2006, fixa les següents característiques:

- Opera amb els contractes d'obra i servei i eventuais per circumstàncies de la producció, per al treballador que a la mateixa empresa ocupi el mateix lloc de treball amb dos o més contractes durant més de 24 mesos en un període de 30 mesos.
- Quan se superin els límits, el treballador és fix, sense que hagi

d'haver cap denúncia legal encara que hi hagi successius contractes i no estiguin fets en frau de llei. Es manté que la contractació temporal respongui a causes legals així com els límits de la durada dels contractes (causa, durada).

- El primer contracte que compta és el vigent el 15 de juny de 2006, tant a efectes del nombre de contractes (dos o més), com per la durada (més de 24 mesos), i pel període (30 mesos).
- Cal controlar i evitar que un mateix lloc de treball sigui cobert sistemàticament per diversos treballadors temporals.

4.2.4 Subcontractació

Els canvis en l'organització del treball i en la producció es materialitzen en creixents formes de descentralització i exteriorització d'activitats. Les empreses busquen una major flexibilitat en la utilització de mà d'obra, l'abaratiment de costos i transferir la responsabilitat i els riscos a tercers. Aquestes estratègies porten com a conseqüència la desregulació i empitjorament de condicions laborals i que es descentralitzi i dilueixi la responsabilitat empresarial.

L'activitat productiva i l'ocupació es desplacen des d'àmbits de major implantació sindical, grans empreses, a empreses auxiliars. Aquests canvis desorganitzen les regles laborals, es modifiquen els àmbits funcionals dels convenis col·lectius i es produeix una dualització de les condicions i relacions laborals.

Les formes són múltiples i diverses: subcontractes, empreses de serveis, treballadors autònoms dependents, tot és susceptible de ser subcontractat o exterioritzat (activitats principals o auxiliars) i qualsevol el lloc d'execució de l'activitat (en el centre de treball de l'empresa principal o en la de la contractada).

Davant d'això es prioritzen els sistemes de negociació individual com una forma d'individualització de les relacions laborals, que alhora generen dificultats objectives per abordar en la negociació col·lectiva sectorial, organització del treball i problemes concrets. Cada cop i ha un ventall més ampli de treballadors que necessiten respostes específiques a les seves reivindicacions i cada cop hi ha més dificultat per abordar-ho des d'un marc sectorial.

Per tot això cal modificar els models de relacions entre els representants dels diversos col·lectius de treballadors i propiciar els canals efectius d'interlocució, negociació i acord amb les empreses que s'endinsen en aquests processos d'exteriorització i subcontractació. A aquest efecte caldrà que la secció sindical d'una empresa, que anomenarem principal, es relacioni i coordini amb la secció sindical o seccions sindicals que contracti l'empresa principal, cas de no existir aquestes s'haurà d'afavorir la seva

creació, perquè es pugui garantir l'atenció als treballadors i treballadores d'aquestes empreses.

Per a això, la secció sindical de l'empresa principal:

Elaborarà un mapa de subcontractació a la seva empresa pels diferents centres de treball, per obtenir informació a partir del que la llei ens atorga. Llibre de registres (Art. 42 de l'ET).

Verificarà si som davant d'una contracta o subcontracta o si, per contra, som davant d'una cessió il·legal de treballadors, i llavors actuarem en conseqüència davant la Inspecció de treball.

Acollirà els treballadors de les subcontractades, mitjançant un protocol que elaborarà amb l'agrupació de la subcontractada.

Facilita informació a les plantilles, principal i subcontractada de les propostes del sindicat per evitar les polítiques d'enfrontament.

Cas de segregació d'activitat, ha de negociar condicions de segregació o exteriorització per millorar les condicions del conveni sectorial de referència de la nova empresa.

4.2.5 Jornada

Impulsar la reducció de la jornada laboral, sobretot en aquells sectors i empreses que mantenen jornades superiors a la mitjana pactada en el conjunt dels convenis col·lectius vigents, on actualment la mitjana de la jornada està al voltant de 1.748,43 hores anuals.

Fixar límits a la jornada setmanal i diària; establir els temps de descans dins de la jornada i entre jornades; durada i períodes de vacances; dies de lliure disposició; regular els sistemes de torns; establir reduccions de jornada o temps lliure acumulable com a fórmula compensatòria de treballs a torns rotatius, treballs nocturns, penosos i perillosos.

Fixar temps compensatoris per a canvis d'horaris, hores extres o perllongacions de jornada.

Evitar regulacions de jornada basades en la negociació individualitzada entre empresa i treballador.

Garantir que els criteris d'assignació de torns i jornades especials no impliquin discriminacions per raó del tipus de contracte o de l'antiguitat a l'empresa.

4.2.6 Salaris

Els increments pactats en els convenis col·lectius han de garantir una millora del poder adquisitiu dels salaris sobre l'increment anual de preus al consum, millora que ha de ser més acusada en aquelles empreses i sectors on l'increment de la productivitat o dels beneficis empresarials ho permetin.

Eliminar les diferències salarials que bàsicament es produeixen per raó d'edat o de gènere, en aquest sentit cal:

Eliminar les dobles escales salarials i salaris d'entrada amb caràcter permanent i avançar en la superació d'aquestes diferències a mesura que desapareguin les circumstàncies que les varen motivar.

Suprimir les limitacions per la percepció de complements i accés a prestacions i ajuts socials que estiguin basades o condicionades per la modalitat de contracte o la data d'ingrés a l'empresa.

Avançar en la superació de la segregació ocupacional i en l'equiparació retributiva de funcions i tasques equivalents.

4.2.7 Salut laboral

Cal adequar l'estructura de l'Àrea de Salut Laboral a allò establert en l'últim Congrés Federal Estatal i enfortir-la.

S'ha de seguir en la línia que cada agrupació disposi d'algun delegat de prevenció especialitat, per poder canalitzar donar suport inicial tant als afiliats com a l'estructura de l'àrea donant suport i que canalitzin la informació que s'origini del tema.

S'han de potenciar les reunions periòdiques amb els delegats de prevenció, ja sigui per agrupacions, conjuntes, o per temes concrets comuns o no comuns.

S'ha de garantir a través de l'estructura estatal, la recepció suficient de la informació que ens afecta de manera directa o indirecta i disposar del suport i col·laboració de l'estructura. S'ha d'aconseguir fixar mecanismes estables de coordinació preventiva, en aplicació del RD 171/2004 i la vinculació amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal. És necessari optimitzar tant els nostres esforços com els recursos de què disposa CCOO-COMFIA-CONC.

S'han aconseguit en molts casos, quan s'inicien els processos que porten a la realització de les avaluacions de riscos psicosocials, que utilitzin el mètode ISTAS 21, i es continua intentant que les empreses que no ho vulguin utilitzar s'hagin d'acollir, per ser l'únic sistema que ens dóna garanties reals d'efectivitat.

Queda molt trajecte per recórrer fins aconseguir el que la Generalitat ja ha reconegut públicament "que aquestes avaluacions avui per avui ja haurien d'haver-se fet a totes les empreses ". En aquesta línia hem de continuar, ja que entre d'altres l'Assetjament Moral i el Sexual són part d'aquests riscos, que si bé es poden plantejar amb acords puntuals sempre han d'anar vinculats a les avaluacions. L'increment de les malalties originades per l'Organització de Treball, com l'estrès, depressions, malalties coronaries, etc. és evident que és molt elevat, i segons l'OMS la seva projecció es alarmantment ascendent

S'ha de potenciar la inclusió d'elements de salut laboral, el més amplis possibles, en les negociacions dels convenis, que després facilitin enormement l'activitat dels delegats de prevenció i aportin una major cobertura als treballadors.

Donat l'increment de subcontractacions i dels desplaçaments en missió a d'altres empreses hem de continuar i incrementar el control dels treballadors afectats, aprofitant les modificacions efectuades en la normativa vigent, per garantir unes condicions dignes de treball i en aquest marc l'activitat va més enllà de la pròpia salut laboral.

S'han de mantenir i incrementar les línies de contacte i actuació amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social i conselleries per obrir bretxa en la situació actual, en què els expedients s'eternitzen, arriben a durar més d'un any sense resolució, certa inhibició legalista en les problemàtiques, arriben a sancionar un incompliment sense intervenir en la seva resolució, etc. També per poder actuar contra les actituds mercantilistes de les mútues respecte de determinades situacions amb els treballadors, en especial del nostre sector.

4.2.8 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 comporti la simple reducció o la pèrdua d'un dret.

4.2.9 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.

Cal apropar l'oferta formativa de COMFIA CATALUNYA als nostres sectors essent proactius en la formació i fent un seguiment acurat dels companys i companyes que accedeixen a aquesta formació, per tal que reverteixi en una millor implantació a l'empresa, creixement afiliatiu i de representació.

4.2.10 Ciberdrets i drets sindicals

L'objectiu que ens proposàvem en el passat congrés d'anar regulant la utilització del correu electrònic, la intranet i internet als convenis col·lectius ha donat ja alguns resultats, encara que de manera desigual, als diferents sectors i empreses. Podem, de tota manera, considerar un èxit haver aconseguit situar aquest tema com una més de les reivindicacions sindicals.

La introducció de clàusules de ciberdrets amb uns mínims als convenis sectorials més importants de la nostra federació s'ha d'anar complementant amb acords d'empresa que desenvolupin aquests mínims i els ampliïn en la mesura que la utilització de les noves tecnologies es va estenent i ampliant en els llocs de treball. Aquesta ampliació hauria de tenir com a finalitat la normalització de la utilització dels mitjans telemàtics sense restriccions per part de les seccions sindicals i la utilització moderada (entenen la moderació com el respecte de la bona fe contractual) per part dels treballadors en la seva relació amb el sindicat.

Alhora, la normalització ha de comportar també la desaparició dels acomiadaments, sancions i discriminacions que adopten l'excusa del mal ús dels mitjans telemàtics en el lloc de treball.

I, finalment, l'esmentada normalització ha de servir-nos d'arma per combatre la negociació individual que té amb freqüència el seu origen en el teletreball.

4.2.11 De l'acció sindical

L'acció sindical és la combinació de la pressió i la negociació, i en els reptes de futur de la nostra Federació, donant continuïtat a la nostra tradició sindical, aquesta combinació ha d'estar present a l'hora de defensar els interessos dels treballadors i treballadores.

4.3 ASSESSORIA JURÍDICA

L'acord amb el Gabinet Tècnic-Jurídic (GTJ) que estableix que els nostres advocats, puguin portar judicis en coordinació amb el GTJ de la CONC, encara que, de manera limitada per la importància sindical com per la disponibilitat d'advocats, ha permès millorar el seguiment de casos i l'acció sindical als sectors.

Així mateix, continua essent prioritària la consolidació d'un equip suficient, ja que amb els actuals recursos es fa molt difícil atendre adequadament les necessitats jurídiques de les seccions sindicals.

També, ens cal mantenir i ampliar la col·laboració amb la CONC i la Federació Estatal, per tal d'actuar de manera més coordinada i eficient.

Respecte a l'atenció primària es pretén aconseguir l'objectiu de tenir atenció dels assessors/advocats de la federació de dilluns a dijous a la tarda, a més dels matins de dilluns a divendres, enfocada tant a solucionar les consultes dels afiliats directament com de les seccions sindicals. També ens cal mantenir, en el nivell actual, el servei de consulta primària com a eina d'afiliació i primer contacte amb el sindicat de treballadors amb problemes puntuals.

Respecte a l'atenció en relació a la Inspecció de Treball, dependrà de l'existència de més recursos i la consolidació de l'equip, la possibilitat de reforçar l'atenció a les seccions sindicals en les denúncies.

També ens cal millorar la coordinació amb Acció Sindical en la doble via de suport jurídic a l'Acció Sindical de la Secretaria, com en la detecció a través de l'atenció primària, de possibilitats d'implantació sindical en empreses.

5 **Amb l'impuls de l'experiència organitzar el SECTOR, crear AGRUPACIÓ**

5.1 AGRUPACIÓ D'ESTALVI

Augmentar la participació de totes les seccions sindicals en el dia a dia de l'Agrupació, així com la coordinació d'aquestes amb ella, per poder aprofitar tot millor la tasca que es fa, tant a cadascuna de les seccions sindicals com a la pròpia Agrupació.

Estendre el sindicat a totes aquelles caixes amb seu social fora de Catalunya i que han començat la seva expansió dins el territori català els últims anys (com per exemple Cajastur, Caixanova, etc.) promovent candidatures de CCOO en les eleccions als comitès d'empresa quan el nombre de treballadors ho faci possible, així com augmentant l'afiliació, cosa que ens permetrà tenir presència en aquelles caixes on encara no es puguin celebrar eleccions de cara a futurs processos electorals.

Impulsar tots els temes relacionats amb la igualtat efectiva entre homes i dones mitjançant un grup de treball format per la Secretaria de la Dona de l'Agrupació d'Estalvi i les secretaries de la dona de cadascuna de les seccions sindicals, amb l'objectiu de col·laborar i treballar conjuntament per tal de formular propostes de negociació en temes de conciliació, plans d'igualtat, etc. així com la total implicació de tota l'Agrupació d'estalvi de Catalunya en tot allò relacionat amb la igualtat d'oportunitats.

Treballar per una major normalització de l'activitat sindical, no només evitant discriminacions als delegats i delegades sindicals sinó també plantejant propostes de negociació relacionades amb la carrera professional i l'exercici de l'activitat sindical d'aquests delegats i delegades.

Explicar i fer arribar a tots els nous delegats i delegades del sector d'estalvi entrats durant els darrers anys el funcionament del nostre sindicat i, especialment, l'eficàcia i utilitat de tenir una Agrupació d'Estalvi forta, cohesionada i participativa.

Defensa de la naturalesa jurídica de les caixes. L'Agrupació d'Estalvi de Catalunya vetllarà pel manteniment de l'actual naturalesa jurídica de les caixes d'estalvi, defensant les propostes i accions que siguin necessàries per aquesta finalitat. En aquest sentit cal fer esment de la nostra ferma oposició a l'emissió de quotes participatives i d'altres actius financers que posin en risc aquesta naturalesa jurídica.

5.2 AGRUPACIÓ DE BANCA

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

- **Crear un equip de treball de l'Executiva** amb participació de bancs petits per donar suport i garantir que arriba la veu del Sindicat a tot arreu. A l'Agrupació tenim dos àmbits prou diferenciats de treball:
 - a) Bancs amb secció sindical estatal que disposen d'acció sindical pròpia d'empresa i organització forta, on la nostra feina es recolza amb allò que puguin necessitar.
 - b) Bancs petits sense acció sindical pròpia, d'empresa forta, on l'Agrupació hem de col·laborar i intervenir més activament per garantir que arriba la nostra acció sindical.
- **Eleccions sindicals.** Encara que els resultats electorals a banca a Catalunya són excel·lents, cal continuar treballant cara les properes eleccions sindicals.
 - a) Aconseguir representació en bancs petits en els quals no n'hi ha.
 - b) Renovar representació en bancs petits o mitjans on ens trobem en una situació feble.
 - c) Col·laborar en les grans seccions sindicals, on hem de vetllar per consolidar la nostra presència i avançar. Serà determinant per al futur portar a terme una renovació de la nostra representació en la qual estiguem tots implicats.
- **Informació.** Continuar assegurant la recepció a tots els indrets de tota la informació en dos nivells:
 - a) Informació referent a temes sectorials i territorials que siguin d'interès per als treballadors de banca.
 - c) Assegurar la recepció d'informació a tots els delegats/des d'iniciatives, negociacions i avenços en què el sindicat està implicat al nostre sector.
- **Afiliació.** L'afiliació ha de ser l'eix transversal de la nostra feina dia a dia. Els processos de prejubilacions han comportat una sortida accelerada de treballadors/es que no ens ha permès tenir el temps suficient per mantenir el nivell d'afiliació dels treballadors en actiu. Actualment existeix una borsa molt important d'afiliats/des en situació de passius que es va diluint a mesura que arriben a la jubilació i en contrast tenim moltes dificultats en traslladar el nostre discurs i propostes a treballadors/es joves i que aquest se sentin representats

per nosaltres. No es tracta, doncs, d'inventar cap fórmula màgica sinó de trobar allò que ens permeti traslladar comprensiblement el nostre discurs i aconseguir que les plantilles se sentin representades per COMFIA-CCOO, en el futur immediat convocarem unes jornades on col·lectivament tractarem el futur de l'afiliació al nostre sector.

- **Aportar** propostes concretes i estar implicats en el dia a dia, participant activament tant en el sector com al territori.

5.3 AGRUPACIÓ D'ASSEGURANCES

- Adequació de la llei 44/2003 d'Ordenació de les Professions Sanitàries, desenvolupant la carrera professional del personal sanitari de centres privats. Treballar per no crear diferències, a través de la carrera professional, entre les diferents mútues i amb els SPA.
- Potenciar la implantació de plans d'igualtat negociats.
- Intensificar l'organització de les seccions sindicals.
- Promoure campanyes d'afiliació intenses amb prioritat als sectors de Mútues i Serveis de Prevenció. Altra prioritat és l'afiliació dels delegats escollits a les nostres candidatures i que no estan afiliats.
- A les empreses de Serveis de Prevenció, que conformen un sector nou i molt dinàmic, s'ha de potenciar la creació de Seccions Sindicals i aprofitar la signatura del Conveni d'aquest sector per aconseguir millores en convenis d'empreses. Crearem un grup de treball per poder compartir informació i experiències i poder consolidar-nos a les empreses.
- Al sector de Mútues després dels processos de fusió es preveuen altres de molta més importància, les corporacions on el volum de treballadors afectats és molt més gran. Haurem d'estar atents a la nova reorganització, i si aquesta pot comportar excedent laboral, amb la repercussió que tindria a les empreses de SPA que encara depenen de les mútues i que estan més en precari. Potenciar les actuals reunions de mútues i crear grups de contacte entre les mútues que formen corporacions, etc.
- Una vegada signat el Conveni Sectorial d'Assegurances, fer una campanya explicativa, un seguiment de l'aplicació correcta del conveni que ens podrà servir per aconseguir una organització més forta i un increment de l'afiliació.

- Consolidar i millorar els resultats electorals a les empreses de companyies, mútues, mediació i serveis de prevenció.

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 seu a Catalunya, d'acord amb l'Agrupació Estatal i la Federació de Catalunya.
- 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 pròpia secció sindical enfront de l'empresa.

5.4 AGRUPACIÓ DE CONTACT CENTER

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.

Els inicials centres de trucades, *call centers*, s'han anat convertint en centres de contactes, *contact center*, 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 nostres objectius són:

- **Participació activa en la negociació del Conveni Col·lectiu Estatal** aportant elements de negociació que es basin en:
 - Estabilitat en el lloc de treball, sobretot en els casos de successions d'empreses i baixades de dimensionament. Disminuir la temporalitat augmentant 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 Contact Center:** 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.

A nivell d'empresa ens concentrarem en:

- **Contractació:** A fi i efecte de ser més eficaços, portarem una taula actualitzada de la contractació que ens permeti en tot moment la correcta aplicació de la reforma laboral i poder exigir a l'empresa la transformació dels contractes en indefinits.
- **Afiliació:** cal mantenir una campanya contínua d'afiliació. Hem nomenat responsables d'afiliació a cada secció sindical per tal que s'avalui constantment la presència del sindicat a l'empresa i es protocol·litzin línies d'actuació que dinamitzin i enforteixin els vincles entre treballadors i sindicat.

5.5 AGRUPACIÓ DE TIC

Les empreses del sector de les Tic, es troben immerses en l'entorn de recessió econòmica actual; però a més, tocant sostres de creixement en els sectors en què fins ara venien desenvolupant-se i subjectes a constants fluctuacions degut a les fusions, compres, vendes, sortides a borsa... que passen per ser objectius de negoci a les grans companyies que en aquests moments regeixen les polítiques d'aquest sector.

Tota aquesta situació i la devaluació actual del mercat està originant un moviment entre les grans empreses cap a noves opcions, com l'exteriorització dels serveis per reordenar els seus interessos econòmics, i la creació de segones marques, que neixen a conveni pur, estalviant-se així costos laborals en les condicions que a través de les negociacions sindicals al llarg d'aquests últims quatre anys s'han aconseguit a la major part d'elles.

La patronal (AEAC) manté la seva postura inflexible de manteniment del Conveni Col·lectiu d'aquest sector en les mateixes condicions, sense millores. La negociació d'aquest està essent endarrerida una i una altra vegada, de manera que s'impedeix la necessària actualització de condicions laborals.

A això s'afegeix, la cada cop més difícil contractació de professionals per l'augment de demanda i la resposta de les empreses davant aquesta mancança, que estan optant per fer campanyes a Llatinoamèrica i captar professionals allí amb contractes tancats, més econòmics; per així, per una banda, tancar les opcions de millora a tots aquests professionals i per l'altre, acabar amb les negociacions dels professionals que ja exerceixen aquí, portant tots els treballadors a una situació massiva de precarietat, sense increments salarials, ni millores, ni actualitzacions de categories, etc.

Per això, els objectius plantejats per l'Agrupació de les TIC a Catalunya, passen necessàriament per la planificació i l'establiment de les següents actuacions de manera prioritària:

1. Continuar amb l'aportació d'informació, propostes, i documentació a la plataforma de la negociació del conveni col·lectiu estatal de "Consultores de la Planificació" regularment, com fins ara s'ha vingut fent. Inclouent: suggeriments dels treballadors i delegats regularment, i la planificació territorial consensuada a nivell estatal que té un pla d'acció que inclourà mobilitzacions, o qualsevol altra activitat considerada d'interès, en funció de la situació. Fins que s'aconsegueixi la firma del XVI Conveni de Consultores de la Planificació en les condicions pactades per aquesta central sindical.
2. Inclusió i desenvolupament de plans d'igualtat a les empreses d'aquest sector, com a prioritat en el proper període.

3. Augment d'un 30 % mínim de l'afiliació.
4. Consolidació de la presència de COMFIA-CCOO com a primera força sindical i extensió a aquelles empreses on encara no tenim presència, plantejant com objectiu prioritari empreses com: Accenture de gran pes en el sector.
5. Oferir cada dia, un millor servei, suport i organització al delegat d'aquest sector.

5.6 SECTORIAL D'OFICINES I DESPATXOS

De cara als propers quatre anys, les línies de treball han d'aprofundir en els objectius que ja ens marcàvem quatre anys enrere i que hem assolit amb escreix.

Hem de procurar seguir creixent en representació i afiliació, consolidant-nos com el primer sindicat de Catalunya en els sectors de serveis administratius en general. L'increment en delegats i afiliats que hi ha hagut, i més concretament en sectors que fins fa pocs anys tenien molt poca representació a CCOO, com ara **enginyeries, ONGs o notaries**, ha de venir acompanyat de la conseqüent extensió que tingui com a objectiu consolidar el sindicat en aquests sectors. El treball a través de seccions sindicals, que ha tingut resultats importants en empreses com el grup d'Unió de Pagesos o el Col·legi d'Arquitectes, ha de ser un dels models més eficaços a seguir.

En les **ETTs**, cal una forta política vertebradora cap al personal estructural mitjançant les seccions sindicals que s'han anat creant, com ara Adecco, Manpower, i, més recentment, Alta Gestión i Laborman, i continuant l'extensió en la resta de les empreses, almenys les grans. Hem d'estar atents als possibles moviments de concentració que es puguin donar en el sector (propera fusió dels grups Randstad i Vedior), així com de la persecució de les empreses de serveis que pretenguin fer de falses ETT.

Hem de modernitzar i millorar els diferents convenis de la sectorial, tants els de sector com els d'empresa, introduint les novetats derivades de les noves i diverses realitats. Més enllà de la no pèrdua de poder adquisitiu, hem d'introduir en tots els acords possibles les nostres plataformes en matèria **d'igualtat, salut laboral i ciberdrets**, entre altres.

AMB L'IMPULS
DE L'EXPERIÈNCIA



3r congrés
23 i 24 d'octubre de 2008

comfia **CCOO** Catalunya