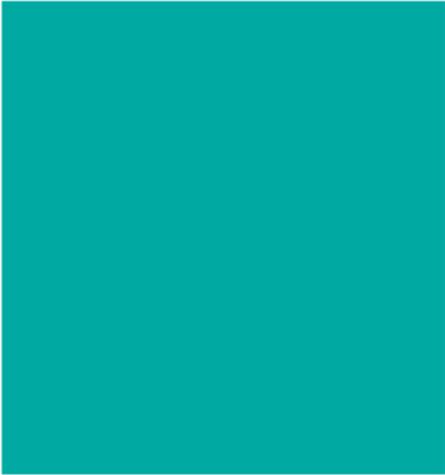


documento propuestas

II Plenario de la Sectorial de
Oficinas y Despachos de Madrid

Plenario 23 de enero **2014**

Reforzando sindicato
construimos futuro



1



1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

ÍNDICE

I. PREÁMBULO: EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

- **La Crisis Económica, las Reformas Laborales de los últimos años y su efecto inmediato sobre las empresas del sector.**
- **Previsión a corto y medio plazo.**
- **Negociación Colectiva Sectorial.**

II. PLAN DE ACCIÓN DE LA SECTORIAL DE OFICINAS Y DESPACHOS (2014-2018)

- 1. Secretaría General y Ejecutiva.**
- 2. Organización y Afiliación.**
 - 2.1. Fidelización afiliados/as**
 - 2.2. Seguimiento.**
 - 2.3. Delegados no afiliados.**
 - 2.4. Campañas afiliación.**
 - 2.5. Secciones Sindicales.**
 - 2.6. Extensión electoral.**
 - 2.7. Otros objetivos.**
- 3. Acción Sindical y Negociación Colectiva.**
 - 3.1 Negociación del Convenio Colectivo del sector.**
 - 3.2 Negociación en las empresas.**

1

2

I. PREÁMBULO: EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

3

4

5

La acción sindical que desarrollamos desde la Sectorial alcanza a un número aproximado de cien mil trabajadores con ámbitos funcionales y casuísticas laborales muy diferentes entre sí y con el Convenio Colectivo como único factor de cohesión para todos.

7

8

En los últimos años el modelo de empresa en el sector de oficinas ha variado con la incorporación de empresas más grandes, sin embargo seguimos teniendo algunas dificultades derivadas de la gran atomización en nuestro sector, infinidad de pequeñas empresas y de subsectores. Atender y organizar la diversidad es una gran dificultad añadida pero también un reto que queremos seguir asumiendo desde el sindicato.

9

10

11

12

13

14

La Crisis Económica, las Reformas Laborales de los últimos años y su efecto inmediato sobre las empresas del sector.

15

16

La combinación de estos factores se ha sustanciado en una pérdida masiva de empleo y en muchos casos, en la desaparición total o parcial, temporal o definitiva de las mejores condiciones de trabajo, incluidas las salariales, a pesar de que el Convenio Colectivo ha mantenido durante los años 2009-2012 el poder adquisitivo mínimo.

18

20

A título de ejemplo, solo en el año 2013 hemos asistido a trece Expedientes de Regulación de Empleo tanto de extinción de contratos como de reducciones temporales y suspensión de contrato.

21

22

23

En el mismo tiempo hemos tenido que negociar once modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de las cuales nueve han sido en materia salarial y dos en materia de jornada y horario.

24

25

26

En todos los Expedientes de Regulación de Empleo durante 2010-2013 hemos intentado superar los mínimos legales previstos en la Reforma Laboral, no llegando a acuerdo únicamente en 2 casos en los que no hubo ningún movimiento de aproximación de la empresa. Una de estas impugnaciones se ganó en la Audiencia Nacional en 2012 y la otra fue desestimada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el mismo año.

27

28

29

30

31

1

2 En algunos de estos procesos se ha tenido que firmar un acuerdo, tras su ratificación en
3 asamblea, aceptando incluso indemnizaciones de mínimos legales, a condición de abonar a
4 los trabajadores afectados de forma inmediata los impagos de nóminas acumulados que
5 han llegado a ser de hasta 4 mensualidades.

6 Las ONG's han sufrido un auténtico debacle por la pérdida de fondos y proyectos públicos
7 y de la cada vez más deficitaria financiación privada, lo que ha derivado en tramitación de
8 ERES, ERTES, fusiones y la práctica desaparición de alguna de ellas.

9 En los últimos 3 años, del 2010 al 2013 hemos conocido la desaparición de hasta 23
10 empresas del sector de Oficinas y Despachos, cuatro de ellas por concursos de acreedores,
11 diez han sido asumidas por otras mediante subrogación y el resto con cierre por motivos
12 económicos e incluso políticos ya que muchas de las Fundaciones y Empresas de gestión
13 privada pero dependientes de los presupuestos generales del Estado han sido extinguidas
14 o están en proceso de extinción.

15

16 **Previsión a corto y medio plazo**

17 No esperamos una mejoría notable de estas situaciones anteriormente descritas, aunque
18 parece que en nuestro sector el empleo seguirá descendiendo más lentamente a través de
19 más despidos individuales y menos colectivos.

20 Las empresas más grandes del sector, que parecen haber bandedo el peor momento de
21 despidos colectivos, están procediendo a recortar costes con cargo principalmente a las
22 condiciones de trabajo de las plantillas. Las modificaciones sustanciales, junto con la
23 novedosa iniciativa de abrir procesos de negociación colectiva de convenios propios en las
24 empresas, se han convertido en el instrumento idóneo para impulsar el trabajo precario y
25 barato y todo ello cumpliendo la normativa legal actual que tan provechosamente trabaja a
26 su favor y en contra de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

27 Las PYMES resultan más impredecibles puesto que su situación económica suele ser
28 extremadamente débil y especuladora. Los impagos de nóminas se generalizan en las
29 pequeñas empresas ante la indefensión que genera dicha situación para los trabajadores.

30

1

2 **Negociación Colectiva Sectorial**

3 Las actuales patronales del sector escasamente representativas a nivel real, pero imbuidas
4 de ideología liberal extrema, parecen moverse por cuestiones políticas e intereses
5 personales de sus representantes en la Mesa del Convenio en los Órganos de Gobierno de
6 la CEIM.

7 La cercanía de estos empresarios con la línea más dura de la Patronal no presume ninguna
8 facilidad en la negociación, siendo la pretensión declarada de los mismos vaciar de
9 contenido normativo el Convenio Colectivo hasta dejarlo a nivel de mínimos estatutarios.

10 La posición de CCOO consiste en luchar a todos lo niveles con las acciones sindicales y
11 jurídicas necesarias para mantener las condiciones actuales del convenio, al menos un par
12 de años, a la espera de una mejor coyuntura económica y política.

13

1

2

II. PLAN DE ACCION: SECTORIAL OFICINAS Y DESPACHOS

3

(2014-2018)

4

5

1. SECRETARÍA GENERAL Y COMISION EJECUTIVA

6

La secretaría general debe distribuir y apoyar los recursos de la Sectorial, dentro del Grupo de Trabajo que se conforme.

7

8

Para un mejor control y distribución de recursos y trabajos promoveremos las siguientes acciones:

9

10

1.1. Reuniones del Grupo de Trabajo: Al menos una reunión semanal, para poner al día lo realizado por cada miembro del grupo de trabajo y esbozar el plan de trabajo siguiente.

11

12

13

1.2. Reuniones cuatrimestrales de la Comisión Ejecutiva de OO y DD (al menos 4 al año).

14

15

1.3. Asambleas de Delegados del Sector: Al menos 2 al año. Podrían coincidir en fecha con algunas de las reuniones de la Ejecutiva.

16

17

18

2. ORGANIZACIÓN y AFILIACIÓN

19

Nuestra intención es continuar y potenciar el trabajo en el área de afiliación que ha permitido el aumento y fidelización de la afiliación así como una disminución del número de delegados/as no afiliados que es el gran hándicap de nuestro sector.

20

21

22

En la tabla y grafico inferior se muestran detallados por subsectores la evolución de la afiliación en oficinas y despachos.

23

24

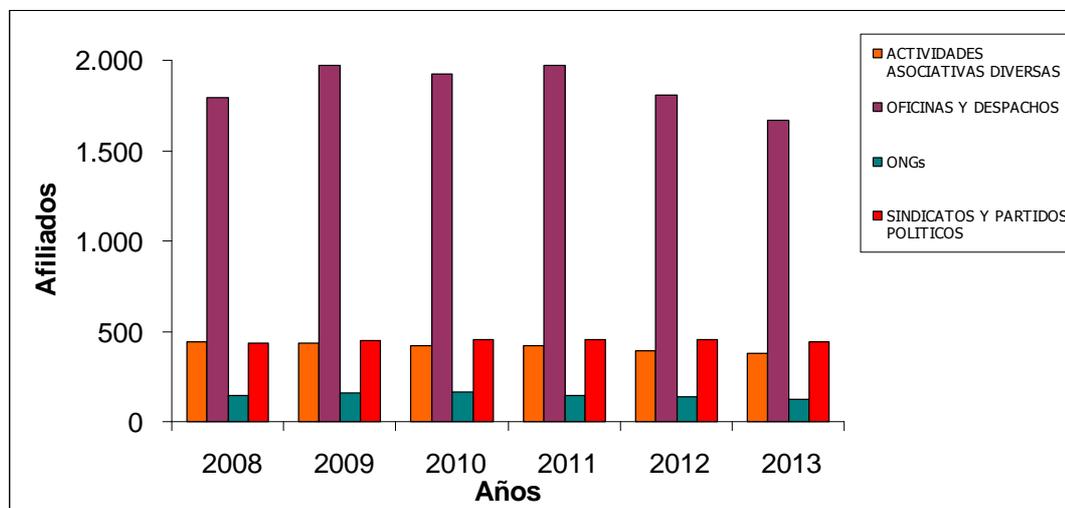
Partimos en 2008 con 2.815 afiliados y afiliadas en el sector, desglosados como evidencia la tabla hasta los 2.614 afiliados y afiliadas con fecha de noviembre de 2013.

25

26

Subsector	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ACTIVIDADES ASOCIATIVAS DIVERSAS	441	437	420	418	395	378
OFICINAS Y DESPACHOS	1.794	1.971	1.927	1.972	1.807	1.670
ONGs	143	162	163	148	139	124
SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS	437	449	452	454	454	442

1



2

3 El descenso de afiliación que muestran los datos es en su mayor parte por motivos
 4 económicos o desempleo. La grave crisis económica que vivimos y que ha destruido seis
 5 millones de empleos repercute en el sindicato, traduciéndose en una disminución paulatina
 6 de la afiliación.

7 La Sectorial de Oficinas y Despachos incidirá en su plan de trabajo en acciones que
 8 aumenten la afiliación y reduzcan las bajas que se producen porque la afiliación refuerza la
 9 extensión electoral y, además de los recursos que conlleva, nos hace más fuertes en las
 10 empresas.

11

12 2.1. Fidelización afiliados/as

- 13 • Realizaremos una bienvenida personalizada por email a la afiliación que llega
 14 por vía Internet, facilitando al afiliado información del sector, estableciendo así
 15 un canal de contacto con toda la afiliación del sector.
- 16 • Mantendremos el límite de consultas de trabajadores/as no afiliados/as a una
 17 consulta. En la segunda consulta se le informa de la necesidad de afiliación
 18 para poder resolverla.
- 19 • Atenderemos, si estamos presentes en el momento, a todas las nuevas
 20 afiliaciones en la sede, facilitándoles datos de la sectorial, ayudándoles en el
 21 proceso de afiliación.

22

1

2

- Se realizarán envíos periódicos, a través de email, de información destacada del sindicato así como de ofertas de formación y servicios.

3

4

2.2. Seguimiento

5

- Contactaremos con las Secciones Sindicales para informarles de las bajas y que se procure su recuperación.

6

7

- Seguiremos diariamente la relación de las altas y bajas facilitadas por el área de afiliación.

8

9

- Aplicaremos el protocolo establecido por la Secretaría de Afiliación para la recuperación de las bajas.

10

11

- Semanalmente continuaremos con el mantenimiento y depuración de los datos de afiliados, tanto en la Base de Datos de Comfia, como en las listas de distribución de correos electrónicos.

12

13

14

2.3. Delegados No afiliados

15

- Formación:

16

- Procuraremos que todos los delegados realicen el curso básico obligatorio.

17

- Para los cursos de II Ciclo se da la prioridad absoluta a los delegados/as afiliados/as.

18

19

- Trato preferente a los delegados/as afiliados/as respecto a los no afiliados/as.

20

21

- Bienvenida a los Comités y delegados de personal: Se les remitirá un email con la información necesaria para dar los primeros pasos como RLT, los datos de contacto con la Sectorial y se propondrá una reunión como primer acercamiento a la Federación y a la Sectorial.

22

23

24

25

- Queremos trasladar a los delegados no afiliados la importancia de la afiliación y la importancia de potenciar la constitución de Secciones Sindicales.

26

27

1

2

2.4. Campañas Afiliación

3

- Continuaremos con la elaboración y envío de trípticos y dípticos de afiliación propios del sector a todos los delegados/as y Secciones Sindicales para que ofrezcan la afiliación en sus empresas.

4

5

6

2.5. Secciones Sindicales

7

- Con el fin de aumentar la presencia del Sindicato en la empresa y junto con la campaña de afiliación de delegados/as sin afiliar, se incidirá en la creación de nuevas Secciones Sindicales.

8

9

10

2.6. Extensión electoral

11

En los gráficos siguientes mostramos el cómputo dinámico de los delegados/as. En ellos se pueden observar el incremento de la diferencia respecto a UGT a lo largo del periodo de análisis, así como el significativo aumento de los delegados denominados Resto que son aquellos que no se presentan bajo el paraguas de ningún sindicato o de sindicatos minoritarios en el sector.

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

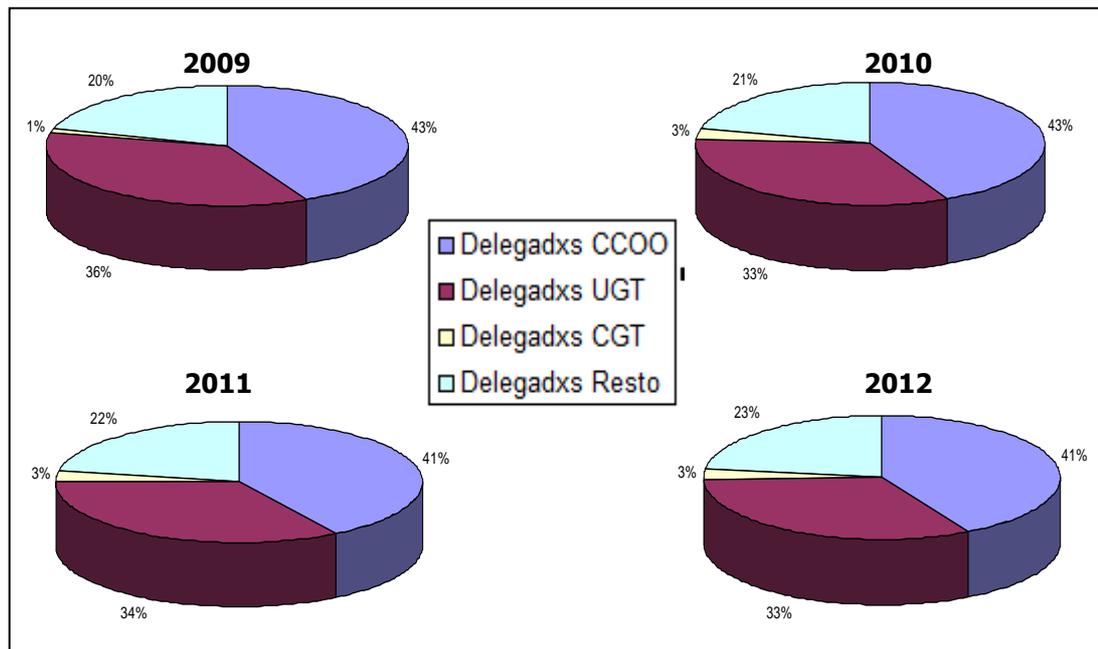
23

24

25

26

27



1

2 Debido a esta evolución y con la finalidad de reforzar nuestra presencia como el primer
3 sindicato del sector llevaremos las siguientes acciones:

4 • Sostendremos una colaboración más estrecha con la Secretaría de Extensión
5 Electoral acometiendo un plan de acercamiento a empresas que no dispongan
6 de una representación legal de trabajadores; así como una mayor
7 participación en las renovaciones de aquellas empresas que si la tengan, bien
8 de nuestro sindicato, bien de otras organizaciones sindicales.

9 • Mantendremos reuniones con los delegados/as delegados entrantes, afiliados o
10 no para presentarles el funcionamiento del sindicato, la organización interna,
11 los objetivos y métodos de trabajo. Nuestro objetivo es que estas reuniones se
12 produzcan al menos trimestralmente.

13 **2.7. Otros objetivos**

14 • Implicar a los delegados/as en la importancia de la formación sindical y ayudar
15 más estrechamente a los delegados/as unipersonales mientras celebren los
16 cursos.

17 • Potenciar la negociación del sindicato con la empresa para que se permita la
18 acumulación de crédito horario en los pequeños comités mientras no esté
19 refrendado por el convenio sectorial.

20 • El objetivo de la Sectorial es mantener los resultados y/o ampliarlos, para ello
21 esta previsto programar las campañas y citas electorales, elaboración de
22 carteles, de programas, merchandising, etc.

23

24 **3. ACCION SINDICAL y NEGOCIACION COLECTIVA**

25 Continuar con el trabajo de asesoramiento y acompañamiento, mejorando y ampliando
26 estas acciones en la medida que los recursos lo permitan a las RLT y Secciones Sindicales
27 sobre dos ejes vertebradores: negociación del Convenio Colectivo del Sector y negociación
28 en las empresas.

29

1

2 **3.1. Negociación del Convenio Colectivo del sector.**

3 Para llevarla a cabo de manera eficaz y responsable se realizan trabajos previos a la
4 negociación en si misma como:

5

6 • Elaboración de Estudios Comparativos, con el apoyo de las Secretaría de
7 Acción Sindical Federal.

8 • Elaboración de mapa de sector.

9 • Preparación de Propuestas y Borradores

10 • Preparación de Ejecutiva y asamblea de delegados para su ratificación.

11 Una vez finalizados las actividades previas se conforma la Mesa Negociadora y Paritaria del
12 convenio de la que somos parte y para la cual mantenemos una plena disponibilidad para
13 la preparación de las reuniones así como la asistencia a las mismas.

14 **3.2. Negociación en las empresas**

15 Tenemos como objetivo mantener y ampliar nuestra presencia en las empresas del sector
16 en la medida en la que los recursos de la sectorial lo permitan.

17 Esta disposición se traduce en el continuo asesoramiento por distintas vías (Correo
18 electrónico, teléfono, presencial) de Comités de empresa, Secciones sindicales, personas
19 afiliadas o no, pero sin RLT en su empresa, con RLT de otros sindicatos o sin Secciones
20 Sindicales constituidas

21 De igual forma continuaremos con la realización de estudios, escritos, asesoramiento y
22 asistiremos a todas aquellas reuniones pertinentes para tratar materias como:

23 • Negociación de Convenios Colectivos de Empresa, Acuerdos SupraConvenio.

24 • Negociación de Conflictos Colectivos por ERE, ERTE, Modificaciones
25 Sustanciales.

26 • Negociación de Calendarios Laborales.

27 • Diversas materias en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid ILM y en
28 la Inspección de Trabajo.

29

1

2 Crearemos bases de datos fácilmente accesibles y transversales con la documentación
3 creada hasta el momento sobre empresas, conflictos, consultas, etc. Esto implica revisión
4 de la documentación generada a través de correo electrónico y en papel (archivos de los
5 últimos 6 años y más atrás), análisis y digitalización de la misma.

6 Con la ejecución de este plan de Acción pretendemos consolidar a CCOO como el primer
7 sindicato en el sector de Oficinas y Despachos. Reforzar, ampliar y mejorar el
8 asesoramiento que reciben de la sectorial los delegados y delegadas, los afiliados/as así
9 como afianzar mediante la afiliación y la extensión electoral la presencia del sindicato tanto
10 en las empresas en las que ya estamos presentes y en las que aspiramos a estar.

11

