

DOCUMENT

APROVAT PER LA
CONFERÈNCIA

III Conferència **sectorial de serveis administratius i tècnics (SAT)**

COMFIA-CCOO Catalunya
23 d'octubre de 2012



<http://congres.comfia.ccoo.cat>



serveis administratius i
tècnics sectorial Catalunya

III Conferència **sectorial de serveis administratius i tècnics (SAT)**

COMFIA-CCOO Catalunya
23 d'octubre de 2012

Índex

1. INFORME BALANÇ	4
1.1. INTRODUCCIÓ	4
1.2. BALANÇ	4
2. ÀREA D'ORGANITZACIÓ	6
2.1. INTRODUCCIÓ	6
2.2. ORGANITZACIÓ	8
2.2.1. NOVES EINES, NOUS RECURSOS	
2.2.2. AFILIACIÓ	
2.2.3. ELECCIONS SINDICALS	
3. ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA ...	14
3.1. La negociació col·lectiva	16
3.2. La diversitat de la sectorial	18
4.- OBJECTIUS SINDICALS 2013-2016	23

1. INFORME BALANÇ

El pensament polític contemporani manca de sentit tràgic, i s'esforça a interpretar la realitat d'acord amb categories discursives que no aconsegueixen actuar sobre els automatismes tècnics, lingüístics, financers i psíquics que sempre més freqüentment condueixen al suïcidi.

Franco Berardi Bifo

1.1. INTRODUCCIÓ

A l'informe de la nostra II Conferència ja apuntàvem un panorama molt complicat, social, polític i econòmic, i parlàvem de crisi del capitalisme, de crisi sistèmica, de crisi de valors, però la realitat ens ha situat en un escenari encara més pervers que no ens podíem imaginar.

Estem vivint en aquests moments instaurats en el túnel del terror. Els divendres han deixat de ser el preludi del cap de setmana, per esdevenir el dia en què el Govern anuncia noves actuacions per mantenir tranquils "els mercats", però allò que persegueixen en el fons és instaurar un nou model d'acumulació capitalista, en el qual no hi tenen cabuda els drets (individuals o col·lectius), la capacitat de negociació i representació, ni l'autonomia de les persones.

El capitalisme actual ja no necessita produir res per obtenir beneficis, s'ha convertit en un "triler" que movent diners (reals o ficticis) d'un lloc a l'altre és capaç de créixer i multiplicar-se, superant de llarg aquell altre miracle..., però tot té un preu i aquest l'estem pagant tots nosaltres. L'increment de la misèria als carrers i el qüestionament dels serveis públics van encaminats a liquidar d'una vegada per totes allò que deien "estat del benestar".

1.2. BALANÇ

I és en aquest escenari caòtic on hem dut a terme aquest darrer mandat de quatre anys, on el sindicalisme de classe com a força organitzada ha estat en el punt de mira de la dreta, amb atacs de descrèdit continuats i legislant les diferents reformes laborals encaminades a menystenir el paper d'interlocutors socials dels sindicats.

I els nostres sectors no han quedat al marge d'aquesta situació, ni tan sols casa nostra, en la qual també hem patit un ERO, traumàtic com en tots els casos.

La paralització de la inversió pública, el col·lapse de les administracions, la crisi del totxo i el desgavell del sistema financer i borsari estan afectant els nostres sectors molt directament, (enginyeries, registres, immobiliàries, ONG, financeres, etc.). Tot això s'ha traduït en un increment de la demanda d'assessorament i informació, i d'un sobresforç per part dels companys i companyes que fan aquestes tasques per poder arribar a tothom.

Però també hi ha coses positives: hem aconseguit allò que dèiem de ser més a prop dels delegats a l'empresa; hem fet assemblees, tant als centres de treball, com col·lectives sectorials a la seu del sindicat per explicar el nostre posicionament i debatre sobre les diferents reformes laborals imposades pel govern de torn, i preparar les vagues generals, com a resposta a aquestes agressions.

També hem guanyat influència i participació en l'àmbit de la negociació col·lectiva estatal, incrementant la nostra presència en les meses de negociació i en l'aportació de propostes als diferents documents elaborats.

La participació de la nostra sectorial dins de COMFIA-CCOO Catalunya s'ha vist incrementada, no tant sols formant part de la seva Executiva i del Secretariat, sinó també assolint llocs de responsabilitat com els d'Eleccions Sindicals i Negociació Col·lectiva i també la Secretaria d'Acció Sindical.

El treball específic per sectors ha donat resultats desiguals manifestant clarament on tenim febleses quant a organització i representació.

La crisi també se'ns ha manifestat en una lleugera baixada de l'afiliació respecte de l'any anterior, però en canvi l'evolució de les eleccions sindicals ha mantingut una línia sempre ascendent gràcies a la molt bona tasca realitzada per l'equip d'eleccions i extensió, cosa que confirma que l'aposta econòmica que es va fer en el seu dia per aquest equip va ser encertada.

2. ÀREA D'ORGANITZACIÓ

2.1. INTRODUCCIÓ

El Fènix és un au igual als déus celestials, que competeix amb les estrelles en la seva forma de vida i en la durada de la seva existència, i venç el curs del temps amb el renàixer dels seus membres.

Claudi Claudià

No som déus, sí persones. Sí sindicalistes de classe. Sí competim. Sí Treballem. És la nostra forma de vida. Sí existim, molt, malgrat alguns. Sí defensem els nostres drets. Sí vencem el curs del temps perquè amb la nostra unió renaixem encara més forts.

Fa quatre anys ens vam veure en la tessitura d'haver de redactar un petit informe del que va passar, durant els quatre anteriors, a nivell organitzatiu en la nostra Agrupació En aquella època corria el 2008 i alguns de nosaltres ens acabàvem d'incorporar a aquesta organització.

A dia d'avui i transcorreguts ja quatre anys des de llavors, l'arc de sant Martí ha estat el nostre plat fort i dic arc de sant Martí perquè ens les hem vistes de tots els colors en un temps i amb una climatologia que certament no han acompanyat i, no obstant això, hem sabut resoldre, afrontar, esquivar i fins capejar, entre chicuelinas i veròniques, encara sense haver après l'art del toreig.

Sens dubte han estat quatre anys d'aprenentatge, de teorització i posada en pràctica, de prioritzar, de sembla important, tot i que en la collita s'hagin perdut fruits i valors en alça... Anys que han coincidit amb el despuntar d'una recessió econòmica de les pitjors en els últims 70 anys, a nivell mundial i en la qual encara avui ens trobem sumits, intentant ressorgir, com l'au fènix ressuscita de les seves cendres.

Temps difícils per al sindicalisme de classe, per tots els que ens en sentim part, per a tots i cada un dels 758 delegats i delegades que conformen la nostra ara Sectorial SSAT, abans Agrupació de OODD, per als 3.248 afiliats i afiliades d'una sectorial que hem sabut portar amb professionalitat, eficàcia i eficiència gràcies a la coordinació, cooperació i flexibilitat existents entre les diverses àrees que la conformen, Secretaria General, Acció Sindical, Negociació Col·lectiva i Organització, amb la inestimable ajuda dels nostres companys i companyes de l'equip d'Eleccions Sindicals, amb l'estreta i desinteressada col·laboració dels nostres delegats i delegades, afiliats i afiliades i amb la resta de secretaries, responsables i companyes administratives dins el marc de transversalitat i multifuncionalitat de la nostra Federació.

Quatre anys de dur treball, en un escenari de contínues mobilitzacions i concentracions, de vagues generals, de reformes laborals, de convocatòries diürnes i nocturnes, davant una incessant pressió mediàtica, i crítiques galopants a la nostra gestió ..., a les quals hem sabut fer front dins d'un context de "crua realitat laboral " del qual, malauradament, no hem sortit il·lesos. Un context en què les empreses, en el termini de dos anys, 2009-2011 –

a destacar en la seva gran majoria, les del sector d'Enginyeries i Estudis Tècnics, control de qualitat i OODD, i després d'un repunt important– s'han vist abocades (unes realment per la situació, altres, aprofitant-se de ella) a efectuar el tancament definitiu, a iniciar importants reduccions de plantilla, acomiadaments col·lectius, retallades salarials, aplicació de l'art . 41 ET, ... I com a conseqüència de tot plegat, redundant en un augment significatiu de consultes en l'àrea d'organització,... baixes dels nostres delegats i menor presència sindical en el si de les empreses, dificultat per renovar, baixes d'afiliació, sobretot, per motius econòmics... i per tant en les àrees d'Acció Sindical i Negociació Col·lectiva.

Encara, tot i això, a nivell electoral i sota el prisma de la pressió numèrica del, per tots conegut, còmput dinàmic, aconseguim arribar a complir el nostre objectiu, superar els 700 delegats i a nivell afiliatiu, i mantenir-nos en els 3.000 afiliats.

Durant tot aquest temps, transcorregut, sense pressa però sense pausa, han estat molts els delegats i delegades als quals se'ls ha donat no només cobertura jurídica, i específica en qüestions laborals, sinó que també hem servit, he de dir amb satisfacció, d'ajuda i suport psicològic, hem exercit de "escoltants" en qüestions d'índole ètica i moral, davant la impotència que se sent i sentim, per les conductes antisindicals que encara avui, continuen donant-se i continuem patint.

Hem intentat al màxim atendre les necessitats i prioritats plantejades per la nostra representació unitària i representació sindical. Hem estat coprotagonistes, espectadors a primera fila de decepcions individuals i col·lectives, de sentències favorables, de laudes estimats i desestimats, d'assetjaments morals i enfonsaments personals... que sens dubte no ens han deixat indiferents i que ens han obligat a reflexionar i a valorar cadascuna de les nostres accions i a analitzar deixaments i vulneració dels drets individuals i col·lectius per la part empresarial.

Hem après amb i dels nostres delegats i delegades, afiliats i afiliades, per la seva gran fortalesa, per no sucumbir davant la pressió de l'empresari, per saber deixar de banda la por i afrontar amb valentia, coneixent el risc, per saber sortejar tots i cada un dels obstacles, amb més o menys èxit, amb què s'han anat trobant en el transcórrer del seu mandat, en uns temps de crisi manifesta on el sindicalista ha estat vilipendiat i lapidat en múltiples fòrums.

Hem dedicat i compartit temps, emocions, mil i una històries, anècdotes per recordar, valors i principis ... hem crescut i guanyat amb ells, perquè ells són la força ... som la força que ens fa continuar.

Tot això forma part de l'Àrea d'Organització, vist des del prisma del treball consciencios i continuat, des de l'òptica de les relacions interpersonals i socials, des del costat més humà, gràcies als quals hem pogut mantenir i fins i tot millorar alguns dels objectius marcats en SSAT, per a aquest període, 2008-2012, sentint-nos amb el compromís, la capacitat i la força necessàries per afrontar quatre anys més, tot i les inclemències d'un temps, que encara que no acompanyi, farà que no ens rendim mai.

2.2. ORGANITZACIÓ

En començar parlant de l'àrea que he representat durant aquests quatre anys, sento l'enorme satisfacció de poder comprovar que com a grup social format per persones, tasques i administració que interactuen en el marc d'una estructura sistèmica per complir els seus objectius, nosaltres, els que la conformem, hem aconseguit el nostre, i ha estat gràcies a la comunicació existent, com ja s'apunta anteriorment i a la disposició a actuar de manera coordinada per aconseguir-ho, establint pautes de treball i una sinergia que han possibilitat i donat com a resultat els nostres propòsits i objectius.

Van ser inicis difícils per a la nostra Executiva, però res que amb el temps, la coherència i el sentit comú no haguem pogut resoldre de manera satisfactòria per a beneplàcit de tots els companys i companyes que actualment la componem i per a tots aquells companys i companyes que ja no formen part per un motiu o altre.

Si la coordinació dins d'una estructura organitzativa ja resulta complexa quan es treballa un sector determinat, únic i ben definit, aquesta es duplica quan ens trobem amb vint subsectors cadascun amb la seva especificitat i particularitat que el fa ser diferent de la resta, sense nexes comú algun entre ells, més que el partir d'una base mínima estatutària.

Subsectors, com Financeres i Lísing, Tècnics Tributaris, Oficines i Despatxos, immobiliàries, Enginyeries i Estudis Tècnics, Notaries, Registres, Hostesses i Promotores i ETT'S, tots i cada un d'ells amb conveni propi, estatal i / o autonòmic i que són tractats de manera detallada a l'àrea d'Acció Sindical.

I com en tota estructura organitzativa de la mateixa manera que som capaços de reconèixer molts dels èxits aconseguits, també ho som per veure conscientment que algunes de les nostres tasques es van quedar sense fer o no vam obtenir el resultat desitjat, bé per falta de recursos humans, bé per falta de temps, bé i aplicant l'autocrítica, per no ser capaços finalment de portar a bon port, fet aquest que ha de servir com a exercici immediat i de futur, per una millor optimització, aprofitament i maximització de totes i cada un dels elements disponibles i accions a emprendre.

2.2.1. NOVES EINES, NOUS RECURSOS

Aquest mandat, que ara finalitza, es van posar en pràctica noves eines de treball i nous recursos al nostre abast, per facilitar encara més la consecució del nostre objectiu comú, com ara:

Pla PIME

El poder disposar d'un pla que fes créixer l'àrea Eleccions Sindicals amb la contractació, que això comportava, d'una persona dedicada exclusivament a treballar la base de dades d'Enginyeries i Estudis Tècnics, era una oportunitat que la nostra sectorial no podia menysprear. Un sector que necessitava d'una empenta notòria, i que partia del gran treball detallat que havia vingut realitzant la nostra estimada companya Maite Leal, des de l'àrea d'Organització.

Treball consistent en la comprovació de l'empresa i la seva existència, censos SS-Gene, obtenció de dades a Internet, trucades directes als afiliats, pla exhaustiu d'extensió, visites in situ i seguiment mensual de la gestió, actualització de dades de delegats i afiliats, cobertura detallada, informació puntual de tot el referent al conveni, ... amb la finalitat de potenciar, consolidar i reforçar, durant tres anys a aquest sector, ampliant-lo i dotant-lo de més pes en la nostra sectorial.

Pla d'Afiliació

En empreses amb clara iniciativa i potencial sindical, sense tram censal, per intentar incrementar la nostra força afiliativa a través d'una campanya de conscienciació, d'un pla de treball actiu per als delegats i de posada en marxa de manera clara i directa, en el si de les seves empreses traslladant-lo a tota la plantilla.

Jornades de Benvinguda

Dirigides als delegats electes i també als més veterans que volguessin reciclar-se, com a punt de partida en la seva gestió sindical, com a referent per al delegat que comença, com avantsala de tot l'itinerari formatiu que vindria posteriorment a impartir-se, com a vincle immediat entre el delegat i la seva agrupació, per oferir-los un sindicat, proper, flexible, àgil, resolutiu, ... passant per ella el gairebé 100 % dels delegats escollits, amb òptims resultats.

Formació específica per a nous quadres sindicals

Clars exponents en les seves empreses i igualment a la nostra organització per la seva vocació, implicació, voluntat i iniciativa ... i que en l'últim any han passat a formar part de la nostra Sectorial desenvolupant tasques d'Organització (Gestió d'impagats, Convocatòria de Jornades de Benvinguda, Actualització de la base de dades) i Acció Sindical (incentivant la creació de seccions sindicals, assemblees específiques en els centres de treball, comunicats de conveni, reunions federatives ...) en diferents subsectors, com ara Financeres i Lísing, Enginyeries i Estudis Tècnics, Serveis i Assistència, OODD i ETT, establint així una reciprocitat entre el delegat i l'organització amb la finalitat de nodrir-nos mútuament i possibilitar-nos un ampli marge d'actuació en totes les àrees, amb una millor coordinació del treball i arribant allà on, de vegades ens va resultar impossible per manca de recursos i de temps.

UAT. Unitat d'Atenció Telefònica

La Unitat d'Atenció Telefònica ha estat una eina de treball creada per la CONC i posteriorment institucionalitzada a cada federació per facilitar i agilitzar la gestió d'impagats i suplir el ensobriment manual i posterior tramesa per correu ordinari, que de manera eficaç desenvolupaven els nostres companys de Finances.

És durant els dos primers anys, 2008-2009 que des SSAT es fa aquesta tasca, per passar progressivament a emportar des Afiliació amb la col·laboració dels delegats de la Secció Sindical de Citioperaciones, AIE que a més d'efectuar la gestió de l'impagament, s'han

encarregat amb eficiència, cura i dedicació, d'actualitzar i "netejar" tota la base de dades, influint molt positivament en la qualitat de la informació envers l'afiliat o afiliada.

A grans trets, aquesta és una petita mostra de la gestió quadrimestral d'impagats.

SAT / UAT	TOTAL REGISTRES	POSITIUS	NEGATIUS	Tel. ESPETLLAT	NO CONTACTAT	SENSE Tel.	ALTRES
GENER - FEBRER	103	32	16	6	31	11	7
MARÇ	140	12	16	6	43	0	0
MAIG	60	16	10	7	20	0	7
JULIOL	46	14	8	0	23	1	0
NOVEMBRE	137	34	24	4	75	0	0
TOTAL	486	108	74	23	192	12	14
		22,22 %	15,23 %	4,73 %	39,51 %	2,47 %	2,88 %

Digitalització, tràmits telemàtics i Gaveta Electoral

És a partir del 2009 quan es duen a terme canvis substancials en matèria de tràmits de documentació, com és el poder disposar d'ells de manera electrònica i el seu enviament a través d'una gaveta específica, i el 2010 quan es disposa d'un nou sistema mitjançant el qual els tràmits dels documents electorals (preavisos, blindatges, actes, altes i baixes) poden començar a fer-se de manera telemàtica, avenços tots ells molt satisfactoris i que sense cap dubte han fet que la nostra feina diària s'agiliti i el nostre temps s'optimitzi en nom d'una millor gestió, contribuint a l'estalvi en paper, fotocòpies i temps invertit en el tràmit i posterior recollida dels documents.

2.2.2. AFILIACIÓ

L'afiliació ha resultat ser des de sempre el nostre cavall de batalla, per com és de complicada la seva gestió, tant a nivell treballadors com a nivell candidats i delegats.

Ressenyar que han estat molts els tancaments i acomiadaments que han repercutit en las baixes, i que encara continuen essent molts els delegats sense afiliar (54,38 %).

Molts han estat els factors que han contribuït, però tot i les dificultats, hem estat capaços, sinó d'aconseguir el creixement afiliatiu esperat, si de mantenir-nos en els 3.000 afiliats.

A continuació, s'adjunten els gràfics de l'evolució afiliativa en SSAT.

Evolució de l'afiliació 2008-2012

	Altes	Baixes	Net	Afiliació	% baixes/altes
2008	844	846	-2	3.412	100,24
2012	127	26	101	3.357	30,47

Comparativa treballadors/es, vots a CCOO i afiliació

	Treballadors/des	Vots a CCOO	Afiliació
2008	24.741	6.587	3.412
2012	36.588	8.023	3.248

Delegats/des afiliats i no afiliats

	Afiliats/des	%	No afiliació	%	Total
2008	272	44,16	344	55,84	616
2012	354	42,22	776	54,38	1.130

Afiliació en relació plantilles i representació

	Afiliats/des	Treballadors/des	% afiliació	% representació
2008	3.717	21.863	17,00	41,69
2012	3.800	23.990	15,80	43,08

Per Territoris

	Af/2008	Af/2012	Treballadors/res	% afil. s/treball.	% increment
BCN	3.199	3.331	27.416	12,15	4,13
Girona	183	177	708	25,00	-3,28
Lleida	146	135	863	15,64	-7,53
Tarragona	284	335	2.470	11,50	17,96

2.2.3. ELECCIONS SINDICALS

Les eleccions sindicals són el motor impulsor, el centre neuràlgic on es nodreixen la resta de ramificacions que conformen la nostra organització.

Eleccions sindicals significa l'activitat, el moviment frenètic de tot un equip lliurat, treballant per a la consecució d'una finalitat, com és el intentar portar el sindicat al major nombre possible d'empreses, tenir representació sindical allà on encara no n'hi ha, i mantenir-la allà on si la tenim.

Si alguna cosa caracteritza a SSAT es la presència majoritària en nombre de la petita i mitjana empresa. Que encara continua resultant complicat el seu accés donada la influència negativa de la Direcció (RRHH) a tenir prop una presencia sindical .

O la rigidesa contínua de què fan gala els registradors i notaries, cada vegada de més difícil accés, convertint ells mateixos en promotors, propiciant les seves pròpies candidatures grogues o CSIF.

O la minva d'empreses d'immobiliàries i ETT o les fusions i tancaments de les financeres i societats de valors i borsa.

Malgrat les dificultats per accedir-hi, els processos caducats i no renovats, les baixes dels delegats, els petits disgustos de l'extensió, els esforços en les assemblees informatives, en els discursos per convèncer el treballador i treballadora de la importància de organitzar-se en les blanques, han estat quatre anys de apostes fortes, traduïdes en molt bons resultats, d'una important concentració de renovacions, i de desenvolupament d'un important projecte com és el Pla Pime, sobretot per als sectors de oodd i enginyeries.

I tot això ha vingut donat gràcies a l'equip de eleccions sindicals, un equip cohesionat, implicat, coordinat, format, que amb el seu treball ha contribuït de manera important en el manteniment de l'objectiu de SSAT. Situar-nos per sobre dels 700 delegats/des (44.12 %) davant al 39.70 % de l'UGT. I com no, a la feina incansable i conscienciosa dels delegats i delegades que amb el seu esforç i bon fer han tingut el fruit del reconeixement i del respecte, una vegada mes, a les urnes, d'aquells treballadors i treballadores, afiliats i afiliades que amb la seva motivació i iniciativa han aconseguit estar organitzats sindicalment en les seves empreses amb la nostra ajuda.

Alguns exemples de les nostres empreses que han aconseguit renovar i en molts casos amb àmplia majoria són:

De 101a 500 treballadors/des

Citioperaciones, A.I.E., Citicorp Customer Services, Cofidis, Gaesco, Barcelona Supercomputing, Coressa, Agrup. Serv Admvos Bankpyme, Certio ITV, Euroservices Bayer, XarxaRacc, Fundación Intermón, Acasa, Codelco Mercantil, Air Products, Iris Assistance, Consolidar Barcelona, Europhil, Sdad Rectora Bolsa Valores,

De 30 a 50 treballadors/des

Els col·legis oficials: Enginyers i Camins, Notarial, Pesadors, Arquitectes, Orfebres, Farmacèutics, Enginyers industrials, Aparelladors, Federació Gimnàstica, Finques Campaña, Gestoria Barceló, Integral design, Maccorp, Tüv Reinhold Ibérica, Meff Sociedad, Alimentaria Exhibitions, Finanzmadríd

Empreses Blanques (Noves amb representació), principalment enginyeries

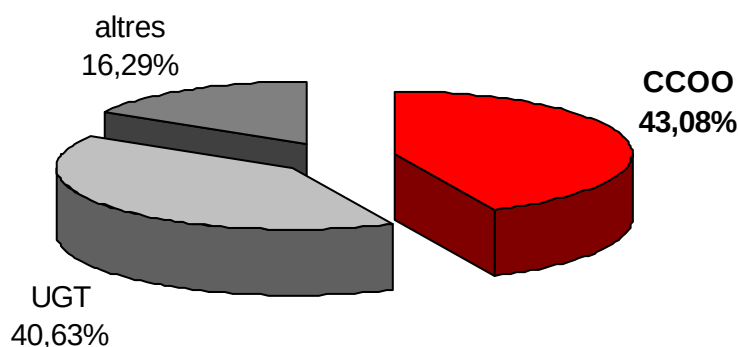
Eca, Ayesa, Gec, SgS, ISS, Recall, Econem Tècnics, Comsa Ente, Compañia de informes y registros, Transperfect Translations, Bureau Veritas Iberia, Tacer Tècnics, Greccat, Iplan Gestion, Pal Robotics,

Hegemonía de CCOO en las ETT's: Adecco, Randstad, Synergie, Unique.

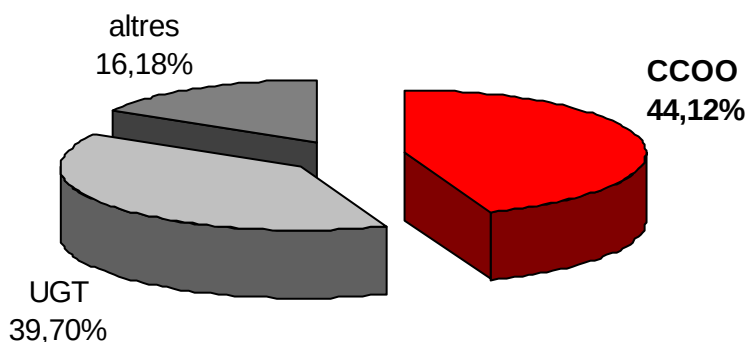
CÒMPUT DINÀMIC 2007 – 2011 - SAT

	CCOO	%	UGT	%	altres	%	Total
31/12/2007	616	43,08	581	40,63	233	16,29	1.430
30/11/2011	758	44,12	682	39,7	278	16,18	1.718

CÒMPUT DINÀMIC 31/12/2007 - SAT



CÒMPUT DINÀMIC 30/11/2011 - SAT



3. ACCIÓ SINDICAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Al final del procés congressual fa ara quatre anys ens proposàvem una sèrie de línies a seguir que hem procurat desenvolupar i que creiem que **hem desenvolupat amb escreix**, podent parlar d'unes línies mestres que s'han anat seguint en general, tot i la gran diversitat de sectors que tenim, i que es poden resumir de la següent manera:

- Ha format part de la nostra acció sindical diària, de fet ha estat el cor de la nostra acció sindical diària, estar més a prop de la representació que tenim en el sector, i que hem anat guanyant, intentant treballar de manera específica cadascun dels sectors que conformen la sectorial.
- Hem treballat per millorar i hem millorat l'assessorament vers els afiliats/des i delegats/des en tots els nivells de l'acció sindical. En la petita i mitjana empresa, és aquesta la tasca fonamental, si tenim en compte que és on es viu la situació del delegat/delegada que es troba completament sol o sola davant de multitud d'elements adversos.
- Hem treballat molt més que mai a través de seccions sindicals, allà on ha estat possible, amb resultats de tota mena, però amb la conclusió final que aquesta és la millor eina que tenim per tal de consolidar-nos en l'empresa com a sindicat i créixer en afiliació, almenys en les empreses amb un cert volum de treballadors.

L'increment en delegats que hi ha hagut en general, i més concretament en sectors com les **enginyeries, les entitats financeres de crèdit, les ONGs o els col·legis professionals**, part del qual ja s'apuntava fa anys, ens ha consolidat com a primer sindicat en tots els nostres sectors. Hem passat de 616 delegats a finals del 2007, que representaven el 43,08 % del total dels delegats del sector, a 758 delegats a finals del 2011, el 44,12 % dels delegats, un increment en més d'un 23 %, i també un increment de la diferència respecte al segon sindicat del sector de menys de tres punts percentuals que hi havia en aquell moment a més de 4'5 punts de diferència. Però això ens ha multiplicat la feina de gestió de conflictes que massa cops ens ha col·lapsat de manera important.

És obvi que la incorporació de companys i companyes al projecte és un dels objectius que també s'ha acomplert, no solament per mandat de la darrera Assemblea, sinó també com a expressió coherent de la renovació que ha d'existir en tota organització i de l'aprofundiment de la participació dels delegats/des en la gestió del seu propi sector. En concret, estem incorporant companys i companyes en tots els nivells de l'acció sindical. Ha estat molt important, també, la incorporació d'una persona, que prové de la nostra agrupació, per tal de millorar la gestió de les denúncies a la **Inspecció de Treball** en tot el context de la federació. Cal, així mateix, destacar l'aprofundiment de la col·laboració amb el **Tribunal Laboral de Catalunya**, amb la incorporació d'una segona persona per fer les conciliacions, dintre de l'estratègia de cercar en la mesura del possible la resolució extrajudicial dels conflictes.

Hem millorat la dinàmica de coordinació i cooperació interna amb altes secretaries o responsabilitats federatives, en concret amb una coordinació permanent amb els companys i la companya que es fan càrrec de l'assessoria jurídica de la federació, així com amb l'Àrea de

Salut Laboral i la Secretaria de la Dona, eixos fonamentals de l'acció sindical. Cal fer esment a el increment de la coordinació amb la Secretaria Federal d'Internacional en cerca de la creació i suport als comitès d'empresa europeus, així com la participació en fòrums de debat dels nostres sector a nivell d'Europa. És molt important senyalar que les jornades de benvinguda als nous delegats i delegades s'han convertit en fonamentals com a primer contacte amb la realitat sindical, moltes vegades massa complexa per qui no hi tingui costum.

Fet aquest preàmbul, hem de situar amb força com ha estat la situació de profunda **crisi i de reformes del mercat de treball**, qui ens ha marcat i marca transversalment tot l'esdevenir de la sectorial aquests darrers anys. Les conseqüències s'han anat patint i es pateixen cada dia en forma de conflictes i reestructuracions de tota mena. Per tant, la nostra acció sindical prioritària ha consistit en ser-hi més a sobre dels delegats i delegades, donant més capacitat de resposta davant els problemes que ens planteja la greu situació d'agressió dels drets dels treballadors i treballadores que sempre hem patit en el sector (vigilar per tal que es compleixi quelcom tan bàsic com els convenis sempre havia estat un problema), però que ara tenim plantejat de manera especialment tràgica.

Les **reformes del mercat de treball** del 2010 i del 2012, així com la reforma de la negociació col·lectiva del 2011, que en conjunt representen la més greu agressió que han patit els treballadors en aquest país des que tenim democràcia, ha fet que moltes empreses s'hagin llançat a fer-les servir per tal de tirar endavant plans de reestructuració de les seves empreses, en forma d'estalvi de diners de qualsevol de les maneres, molts cops sense solta ni volta, i clarament creant por al treballador des de l'afirmació de que ara el marc legislatiu ho permet, i presentant-ho com a fets consumats. Conflictes d'aquest tipus es barregen amb situacions on certament les empreses no tenen més remei que fer servir aquestes eines ja que es troben en situacions financeres impossibles de suportar per més temps, la qual cosa complica encara més el panorama quan s'esdevé la nostra intervenció: no és possible la mateixa intervenció sindical en una empresa que es troba quasi bé en situació de fallida tècnica, que a una empresa que aprofita la reforma per abaratir costos i, de pas, retallar drets.

Bona part de les nostres propostes a l'hora de negociar reestructuracions, conflictes i convenis s'ha basat en les receptes sindicals de sempre, en la utilització del sentit comú, però s'ha de situar clarament que ens han ajudat molt tant els diferents AIC de Catalunya com els ANC estatals, acords on hem pogut trobar la capacitat d'idear propostes que massa vegades ens faltava per ajudar a sortir de situacions laborals complexes respectant al màxim la minimització de l'impacte de les mesures envers el conjunt dels treballadors/res. No obstant això, cal dir en aquest sentit que encara estem fent servir massa poc altres eines que ens podrien servir molt com ajut a la hora de desbloquejar conflictes, o de denunciar situacions, estem parlant de la **Inspecció de Treball i el Tribunal Laboral de Catalunya**, no recórrer a aquestes eines no és acceptable si volem fer una bona acció sindical, en el benentès que no som eficaços si només ens dediquem a assessorar, el sindicat demostra la seva eficàcia com a tal si també participem en la gestió del conflicte i per tant, recórrer a Inspecció i al TLC hauria de ser un altre dels eixos fonamentals, però no ho ha estat plenament.

Per una altra banda, si tenim en compte que la **mobilització** sempre ha estat una paraula força tabú per al tipus de col·lectius als quals fem front, cal destacar el fort increment de

compromís i presència de gran part del nostres delegats i les nostres delegades en els actes i mobilitzacions que el sindicat ha dut a terme. Hem viscut dues convocatòries de vaga general, així com un fort moviment de contestació per part del nostre sindicat, i hem estat en el paper que ens correspon, amb una segona vaga que ha estat, en termes generals, amb més suport que la primera, probablement degut al progressiu malestar a mesura que s'han anat acumulant retallades, però també perquè tot el que hem crescut aquests darrers temps ha estat amb un ampli percentatge de delegats i delegades que també duen a terme la implicació de militància en les reivindicacions del sindicat, més enllà del que comporta la defensa de les reivindicacions en el marc de l'empresa. La informació cap a l'afiliació i delegats i delegades que s'ha anat progressivament ampliant i millorant ha fet possible que un major nombre d'aquests estiguin participant en les mobilitzacions de caràcter social i contra les retallades, que tenen molt a veure amb la defensa dels drets socials i prestacions, és a dir amb el que sindicalment s'anomena salari indirecte. No hem de perdre de vista, de tota manera, la realitat d'uns sectors on la por és generalitzada i la manca de sindicalització evident, sobretot en la petita i petitíssima empresa, i aquí serà on haurem de continuar alerta i vigilants.

Ha estat i és, per tant, molt important no solament la tasca de suport, assessorament i acompanyament als delegats/des, de proposició de resolució de conflictes, de negociació, de denúncia i de gestió del conflicte, que fem des de la federació, si no també la tasca de major i millor mentalització dels delegats i delegades, però que malauradament massa vegades no s'ha traduït en afiliació ni avenç de poder contractual dintre l'empresa, en poques paraules hem millorat en **una major i millor sindicalització, tot i que només en alguns sectors.**

Aturem-nos ara en alguns aspectes que entenem fonamentals en l'acció sindical que s'ha portat a terme en sectors específics.

3.1. La negociació col·lectiva

El conveni **d'oficines i despatxos de Catalunya** és el gran conveni de la sectorial, el qual afecta a més 250.000 treballadors i treballadores, i que sempre hem negociat tenint en compte que és l'eix vertebrador de tot un sector molt atomitzat i profundament divers.

Haviem valorat en l'anterior procés congressual de manera positiva la negociació del 2004, que ens havia comportat avenços força interessants i ens mostràvem força ambiciosos de cara a la negociació del següent conveni, que estàvem engegant en aquell moment. Doncs bé, es pot dir sense cap rubor que es va aconseguir un conveni encara més satisfactori que l'anterior. Es va abandonar la vella classificació professional de categories a una més moderna i adequada de grups i nivells, la qual cosa, juntament amb les pujades salarials pactades, ha dut augments salarials d'una mitjana del 12 % durant l'evolució del conveni. També vam introduir clàusules innovadores de desbloqueig de conflictes de calendari laboral i vacances al TLC, així com millores de conciliació. Hem d'estar força satisfets també de la manera en què es van produir les negociacions, amb una satisfactòria compenetració dintre la comissió negociadora. Els companys que s'han fet càrrec de la Paritària així ho han demostrat amb la seva tasca d'aquests anys.

Però sembla que aquesta illa de cordialitat entre patronal i organitzacions sindicals en què s'havia convertit la negociació del conveni podria haver passat a la història. Ja vam tenir importants debats al voltant de l'aplicació de l'IPC previst als anys 2010 i 2011 degut a la manca de referent, debats que van acabar en acord, sobretot per l'existència dels AIC de cada any, que han anat marcant la pauta. Finalment, ha esclatat el conflicte de manera oberta amb el tancament de les taules definitives del 2011, respecte al qual la patronal no vol assumir el que es va pactar amb l'excusa de la situació de crisi. En voler discutir una qüestió que jurídicament estava tancada, la patronal del sector entra de ple en una dimensió de què pensàvem ingènuament que es respectaria: discutir fins i tot el que hi ha per escrit. No obstant això, i davant d'aquesta situació, és quan hem de demostrar si som capaços de treure d'aquesta situació la capacitat de sortint-nos-en amb una proposta imaginativa que ens comporti la no pèrdua de drets.

Un altre conveni autonòmic que hem continuat negociant és el **Conveni de les Hostesses i Promotores de Vendes de Catalunya**, que al llarg d'aquests darrers anys ha anat desenvolupant-se amb la intenció de no pèrdua del poder adquisitiu, la qual cosa podem dir que hem aconseguit, tot i que ara ens trobem davant el repte d'engegar una nova negociació en el actual. És aquest un sector on la representació i l'afiliació són qüestions autènticament molt difícils, però hem pogut desenvolupar la nostra tasca com a sindicat en un context en què no ho podem fer en altres sectors i pensem que és exemplar: la persecució de l'economia submergida, acompanyant a la patronal en la pressió que s'ha fet a les administracions públiques en una tasca conjunta de persecució de moltes empreses pirates que existeixen en aquest sector i que cerquen una rebaixa de costos simplement sense donar d'alta a la Seguretat Social molts treballadors i treballadores, generant un efecte de dumping en el sector que perjudica clarament els que volen complir el conveni.

Una de les fites importants d'aquest temps és la consecució d'un conveni estatal de **Notaries**. Fa quatre anys ens congratulàvem per haver aconseguit un conveni autonòmic després de molts anys d'anar-hi al darrera. Vam anar garantint el poder adquisitiu per als treballadors i treballadores fins que l'1 de gener del 2011 va entrar en vigor el nou conveni estatal, la qual cosa comporta la desaparició del conveni de Catalunya, per la no existència de reserva de matèries per a l'àmbit autonòmic. Podríem lamentar la pèrdua d'un conveni autonòmic, però val la pena afegir que tot aquest temps no ens ha servit per vertebrar sindicalment el sector, que tradicionalment ha estat força corporatiu i poc susceptible de penetració sindical, ple de pràctiques i situacions paternalistes, derivades d'altres temps, i en gran mesura tolerades per part dels propis treballadors i treballadores. També cal afegir que l'impacte del conveni estatal necessàriament representa un augment global de les condicions de treball, especialment salarials, i que en el cas de Catalunya, duu uns augments, en algunes categories, de gairebé el 20 % del sou base sobre les taules del Conveni de Catalunya.

El tercer conveni autonòmic que negociem és el conveni de les **ITV de Catalunya**. Va ser una fita important la creació d'aquest conveni en el període anterior, i en aquest temps ens ha servit per consolidar conveni com a eina vertebradora de les relacions laborals al sector. De fet estem parlant gairebé d'un conveni de grups d'empreses, ja que fa referència a qüestions que són molt d'empresa. La negociació del segon conveni va implicar no solament un increment salarial per damunt del poder adquisitiu sinó també un seguit de millores de caràcter social i de reclassificació professional.

Per una altra banda, hem de valorar que ha millorat força la participació de delegats i delegades de diversos sectors en la negociació col·lectiva dels seus convenis estatals, amb la incorporació de companys en la negociació del conveni **d'enginyeries i en el de financeres**.

Respecte del conveni de les **enginyeries**, s'ha convertit en el més important de la sectorial després del d'oficines, degut al gran increment en el nombre de delegats i afiliats. Hem incorporat una persona a la mesa de negociació del conveni, objectiu aquest que ens havíem marcat en el darrer congrés, i que ens ha servit per desbloquejar situacions de manca d'informació del desenvolupament del conveni, i que també ens ha ajudat a la hora d'aportar propostes des de Catalunya que siguin realment assumides pels delegats del sector, amb un plantejament de plataforma reivindicativa més completa que altres anys, en què la participació des de Catalunya ha estat decisiva.

Tot i tenir una de les patronals més difícils, per poc disposada a la negociació i ineficaç, i tot i que el conveni ha estat encallat degut a l'estratègia per part de la patronal de paraitzar les negociacions dels convenis amb l'excusa de la crisi econòmica, es va acabar pactant un conveni de transició 2010-2011 que, tenint en compte que aquest és un dels sectors més castigats per la crisi, pot considerar-se com a realment molt acceptable, amb increments salarials que han garantit el poder adquisitiu i reducció de jornada i un dia més de vacances. Pot semblar la recepta de sempre, però no oblidem que la dificultat del sector és doble: no solament la situació de crisi és espectacular si no que som davant d'una de les patronals històricament més enemigues de la negociació col·lectiva que tenim en el àmbit de la Federació.

Un altre conveni estatal en què hem incrementat presència activa també amb una delegada del sector que s'ha incorporat a la mesa negociadora, és el de **financeres**, que en la seva darrera negociació té un àmbit temporal de dos anys, 2011-2012. Aquest conveni té un capítol innovador respecte dels increments salarials, en el qual es garanteix un increment fix d'un 2 %, i un increment addicional de fins un 1 % més en funció del compte de resultats econòmics en cadascuna de les empreses, també amb millores de permisos retribuïts.

En el sector de les **caixes rurals/cooperatives de crèdit**, després de més de catorze mesos de negociació, i davant d'una situació cada cop més complicada en el panorama financer espanyol, aquest acord implica mantenir tots els drets de les persones que treballen al sector, establint les directrius per tal d'abordar una segura reestructuració en el sector, de manera consensuada i compromentent la negociació mitjançant la constitució de meses laborals, dintre d'un marc de moderació salarial.

3.2. La diversitat de la sectorial

És cert que aquest és el sector de la petita i mitjana empresa, i sobretot de la petitíssima empresa, però també ho és de la gran empresa o multinacional, on es pot dir que hem guanyat més presència i, per tant, poder contractual.

A **Citioperaciones**, per exemple, la nostra secció sindical més gran, on fluctuem amb una base afiliativa prou sòlida de més de 400 afiliats i afiliades i 26 delegats i delegades, i on en el transcurs d'aquests anys no solament s'ha continuat mantenint i millorant un acord salarial anual, sinó que hi ha hagut una política de revisió de categories que també ha comportat la millorar de poder adquisitiu d'una part important de la plantilla, així com un acord de sortida prou interessant que ha fet que tota la gent afectada per les progressives deslocalitzacions, dintre la desgràcia de perdre la feina, se n'hagi anat amb més de 65 dies per any.

Al grup d'empreses del **RACC**, on hem deixat de ser sindicat únic, i on hi ha hagut una reestructuració difícil de controlar, ja que en cadascuna de les empreses els diversos comitès han actuat de manera completament diferent, ara atenent a un degoteig d'acomiadaments, ara amb externalització de part dels serveis, i fins i tot una convocatòria d'aturades parcials a la xarxa d'oficines derivat de l'increment de les hores d'atenció a les oficines sense res a canvi, i que va acabar amb un acord amb dos dies més de vacances el 2011 i el 2012. Tot i les dificultats que planteja una entitat amb un fort prestigi social però que entra poc en dinàmiques de negociació amb la seva representació, existeix en aquests moments un plantejament de poder entrar a negociar un conveni de grup d'empresa, qüestió que, de ser possible, comportaria una fita important (hi ha molt pocs convenis de grups d'empreses), i, a més, ens permetria poder guanyar espais de coordinació entre les diferents representacions i de sindicalització.

Al grup d'empreses de la Borsa de Barcelona, amb conveni propi, el **Centre de Càlcul i la Societat Rectora de Borsa de Barcelona** de les quals vam viure la seva fusió en una de sola, la plantilla és més aviat no molt gran, però és una empresa d'un simbolisme evident. Vam viure també l'intent per part de la Direcció de BME Borses i Mercats Espanyols de que totes les borses espanyoles acabin amb regulades per un conveni extraestatutari que hi ha per al centre de treball de Madrid. Això ha fet que borses que tradicionalment havien tingut conveni propi com València o Bilbao hagin renunciat en els darrers temps i s'hagin adherit al extraestatutari. Barcelona és, en aquests moments, l'únic centre de treball de les borses espanyoles amb conveni propi i continua essent així. Tot un èxit.

En altres empreses de caire multinacional, hem entrat als grups ISS i Bayer a través de la representació sindical que hem aconseguit a les seves filials de serveis administratius, **ISS Facility Services y Bayer Euroservices** respectivament. A ISS tenim la possibilitat de negociar un conveni propi per al personal de serveis administratiu, en canvi a Bayer és possible que s'hagi de fer front a una possible reestructuració a molts dels centres de treball a nivell europeu.

Hem de continuar destacant la col·laboració important amb seccions sindicals del sector de banca, d'estalvi o d'assegurances en l'assessorament dels delegats i les seccions sindicals d'empreses filials de serveis administratius. En aquest sentit, s'ha de destacar al Deutsche Bank amb **DB Oci**, a Axa amb **Interpartner**, on podem acabar negociant un pla d'igualtat, CatalunyaCaixa i MareNostrum amb algunes de les seves filials, o CaixaBank amb les seves filials també, i on necessitem destacar l'important paper que va jugar la coordinació sectorial-secció sindical de Caixa de Pensions a la hora de solucionar un greu problema derivat de la pèrdua de la concessió de Manpower Business Solutions amb la Fundació La Caixa, on cobrien el servei de guies i taquilles a **Cosmocaixa**, en la qual tots els

treballadors del servei de Cosmocaixa que tenien contracte temporal anaven al carrer, i que es va acabar convertint en tots els treballadors subrogats a la nova empresa que agafa el servei, amb contracte indefinit, sense minva d'antiguitat i amb manteniment del nivell salarial.

Bona prova de que fins i tot hem patit el conflicte de la retallada del 5 % de les retribucions salarials als funcionaris és el **Consorci de la Zona Franca**. Enteníem que, essent una empresa amb conveni propi vinculada al sector d'oficines i despatxos, sense personal funcionari i treballadors tots per compte aliena, no havia d'estar afectada pel decret de rebaixa salarial. Es va judicialitzar el tema, però el conflicte col·lectiu es va perdre, en la sentència es considerava l'empresa com a ens públic tot i la no presència de personal funcionari.

Tot i la pèrdua de protagonisme al Col·legi d'Advocats, tant per una banda per les fortes retallades de subvencions públiques, així com la davallada del sector de la construcció, ens ha portat a consolidar la nostra presència a una quantitat important de **col·legis professionals**. Cal destacar conflictes obertes al Col·legi d'Arquitectes, on ja hi ha hagut dos EROs d'extincions que s'han dut per endavant una part important de la plantilla, més d'un 40 % en concret, així com un canvi de conveni, tot plegat fet sense negociar, i donant peu a conflicte i vagues. El mateix, tot i que en menor mesura, ha passat al Col·legi d'Aparelladors, en el qual l'administració va acabar denegant un ERO d'extincions per no haver-hi causa estructural, tenint en compte que es considera que els resultats actuals son fruit d'una situació temporal. En el Col·legi d'Enginyers Industrials hem tingut un procés de rebaixa salarial de més del 10 %, al Col·legi de Pesadors una rebaixa salarial d'un ventall entre el 7 i el 15 % en funció de les categories, i en el Col·legi de Periodistes congelació salarial.

En el sector de les **enginyeries**, destacar que és un dels sectors que pitjor ha patit la crisi, ja ho hem apuntat abans, i és un dels sectors que pot tenir un creixement més important encara en un futur proper. És cert que una part del sector està formada amb enginyeries molt vinculades als sectors de la construcció o de la indústria automobilística, i que la crisi d'aquestes activitats ha afectat greument aquest sector de les enginyeries. Aquest era el panorama fa 4 anys, però avui hem de dir que, sigui quina sigui l'activitat, no hi ha hagut cap enginyeria que no hagi hagut de passar per reestructuracions de tot tipus, ja sigui el trasllat de les dependències a localitats més sostenibles econòmicament o, directament, l'acomiadament de bona part de les plantilles i, fins i tot, la fallida i el tancament. De tot aquest maremàgnun de conflictes, destaquem l'increment important de la nostra presència a les empreses de certificació, com ara **Tüv-Rheinland, el grup ECA-Bureau Veritas, SGS-Tecnos, o Comsa-Emte**, totes elles caracteritzades per la presència de convenis propis o pactes d'empresa clarament regressius, negociats amb anteriors representacions poc curoses amb allò que firmaven, però amb una voluntat de treball important per part de molts delegats joves que s'estan incorporant amb ganes, i on fins i tot podem començar a entreveure resultats, ja que en algunes d'aquestes empreses s'estan començant a negociar fins i tot plans d'igualtat.

En el sector de les **financeres**, un altre dels sectors que pot tenir un creixement de futur, ha estat especialment important la participació en la negociació de l'ERO estatal plantejat a **General Electric Money Bank**, divisió financera d'aquesta important multinacional, en el

qual es va signar un acord de sortida de, aproximadament, 120-130 treballadors/res amb indemnització de 61 dies per any, sense topall, i fent servir com a base tots els complements salarials, incloent-hi el variable, amb una vigència de dos anys. Cal destacar que es va pactar un lineal addicional a la indemnització de 1.200 euros per any treballat (amb la qual cosa surt una mitjana de 15 dies per any més que la indemnització pactada), per tant una indemnització mínima que no ha baixat de 15000 euros. També es va pactar un permís retribuït de 30 dies en el cas de sortides diferides, així com outplacement o formació professional especialitzada d'un valor equivalent a 1500 euros, i també un pla de prejubilació per a empleats de més de 56 anys d'edat al 2010.

Hem treballat en la línia de reforçar seccions sindicals com **Cofidis**, la més important del sector amb una cinquantena d'afiliats, i de la qual surt la persona que entra a la mesa de negociació del conveni estatal, **Finconsum** amb una difícil relació amb la part majoritària del comitè i **GVC-Gaesco**, on hi va haver un acord important de rebaixes salarials.

En les **ETT** hem continuat donant suport al creixement i consolidació de la nostra representació. Cal dir que durant aquest període hem viscut la fusió d'Alta Gestión dintre del grup Adecco i de Laborman i Select dintre del grup Randstad, així com l'increment de la nostra presència al grup Constant, i l'entrada a Unique (del grup Sesa Start, antigament People). És important la col·laboració que ha continuat en la mesa de diàleg social del sector a nivell europeu, en coordinació amb la Secretaria d'Internacional de la Federació Estatal, així com els avenços en la creació de comitès d'empresa europeus a Adecco i Randstad.

La crisi no deixa ningú al marge, i aquest no seria un document honest si no dedicuéssim una línia a destacar la intervenció federativa en la profunda reestructuració que està patint **la nostra organització a Catalunya**. Entenem que la nostra intervenció ha de ser en tot moment la de donar suport a un bon enteniment entre representació dels treballadors i la direcció, sempre des del més estricte sentit comú i respecte al que som i representem.

Hem dedicat moltes hores al món de pagesia, amb organitzacions com el grup d'empreses d'**Unió de Pagesos i la Federació Catalana de Cooperatives Agràries**. Vam aconseguir el 2009 un pacte important per Unió de Pagesos, així com un conveni a Agroxxarxa, empresa vinculada als primers, amb increments per damunt de l'IPC real i reduccions de jornada, però l'any següent ja hi va haver una profunda reestructuració que va portar a modificacions d'empresa a molts dels treballadors de Lleida, així com acomiadaments i vam haver de fer front a un ERO de reduccions de jornada del 50 % en 6 mesos, degut a la situació de pèrdua important de subvencions. En l'actualitat, s'ha demostrat que aquella mesura de poc va servir ja que ara l'empresa torna a plantejar rebaixes salarials del voltant del 7 % i acomiadaments a totes les empreses del grup. A la **Federació Catalana de Cooperatives Agràries**, i després d'una congelació salarial que clarament era una mesura insuficient, es va pactar el 2011 un acord d'extinció de sis contractes de treball per causes objectives, amb indemnitzacions de 33 dies per any sense topalls.

Aquest problema de la disminució de recursos i plantejament de profundes reestructuracions a causa de retallades profundes en les subvencions per part de les diferents administracions públiques ha estat el gran problema de fons en el sector de les ONG i tot el bloc del que s'ha donat per anomenar com a "**tercer sector**", que havia viscut

un creixement important en l'etapa anterior, i que ara ha continuat en creixement, no solament en entitats de reconegut prestigi sinó també en tot un reguitzell de petites ONGs, fundacions i associacions diverses. Poc ha importat que a nivell intern ens hàgim pogut entendre, fent gala de sentit comú, amb els sancta sanctorum del sindicat, quedant clar que la nostra tasca és l'atenció a les organitzacions no governamentals, associacions i fundacions. La realitat de salvatges retallades que s'ha aplicat a la política de subvencions que rep el sector ha fet que gran part de les organitzacions que componen aquest sector s'hagin trobat amb situacions econòmiques insostenibles i plantilles molts cops sobredimensionades. Rara és la organització que no ha fet cap reestructuració.

Potser crida molt l'atenció l'ERO que es va portar a terme a **Intermón-Oxfam** i que va comportar una profunda reestructuració al sobredimensionat departament de recursos humans i a la xarxa de botigues solidàries, i que va acabar amb un acord de 65 extincions de contractes, majoritàriament voluntaris, amb una indemnització de 40 dies per any amb un màxim de 24 mensualitats, així com reducció de jornada del 12 % de la jornada, i congelació salarial, de moment per al 2011, tot acompanyat de mesures afavoridores de la formació i l'outplacement.

A **Càrites Diocesana**, on hi ha conveni propi, va esclatar un vell conflicte que estava latent des de feia anys, respecte a la participació del comitè en la selecció de personal i les promocions internes. En el moment que hi va haver un canvi al Dept. de RRHH, el diàleg amb Direcció va desaparèixer i la participació en els processos de selecció i promoció també. No hi va haver acord en una actuació al TLC, i finalment es va interposar conflicte col·lectiu, que va acabar amb un acord força satisfactori, que només deixa a la RLT fora dels processos de selecció en els casos de substitucions temporals per IT.

No tenim espai per aturar-nos en totes les ONG on hem tingut intervencions, però creiem que val la pena esmentar la situació al **Centre Unesco**, ja que es pot donar la possibilitat que impulsem la presentació d'un ERO a través dels propis treballadors i treballadores en cas que en el transcurs dels propers mesos no hi hagi un ingrés econòmic llargament esperat. On aquesta mesura sí es va acabar impulsant amb èxit va ser a l'empresa **Lindorf**, del sector d'oficines i despatxos. Creiem que és una situació a la qual es pot recórrer quan es dona la situació de la direcció d'una empresa que directament no fa res, tot i tenir una situació comptable molt negativa, la qual cosa és més habitual del que sembla.

Hem volgut destacar les situacions que més s'han caracteritzat per ser exemple de bloqueig o desbloqueig de conflictes, però aquest document seria profundament injust si no féssim esment al conjunt dels nostres delegats/des, així com a bona part de l'afiliació, a la valentia i el coratge amb què fan front cada dia en la difícil tasca que comporta ser representant dels treballadors, ara i sempre..

4.- OBJECTIUS SINDICALS 2013-2016

El balanç que hem fet en les pàgines anteriors de l'etapa 2009-2012 té el denominador comú de la crisi, la important ofensiva neoliberal contra els drets de la classe treballadora, contra el model de societat que defensem i contra l'organització dels propis treballadors en el moviment sindical, tot descrivint les línies en què hem treballat.

Davant d'aquest context exposat i conegut amb escreix, cal proposar als treballadors i treballadores del sector que la resposta passa necessàriament per reforçar el paper del Sindicat, i que això passa per organitzar-nos millor per tal de créixer amb més garanties, per fer de la nostra sectorial un element més útil del que ha estat. Que cal ser més participatiu, és obvi, però que també és indispensable el compromís de tots i totes. És cert que ens cal aprofundir en una major sindicalització de les empreses on hi som presents, aportant els nostres punts de vista i la nostra experiència per resoldre els problemes, en definitiva, fent més acció sindical en el centre de treball amb el doble objectiu de guanyar poder contractual i ser útils de debò. Però també hem de situar amb força que aquests darrers anys s'ha estat treballant molt i bé en aquesta línia, i en la de compromís en la defensa dels drets dels treballadors i treballadores, i que ara cal aprofitar aquest procés congressual per tal de reforçar certs aspectes de la sectorial, en els quals entrem seguidament.

Comencem situant dos eixos fonamentals, ja que són els que ens donen la nostra representativitat: les eleccions sindicals i l'afiliació.

Pel que fa a les **eleccions sindicals**, ens hem de complaure per continuar essent el primer sindicat en el sector, i de ser-ho amb més diferència respecte al segon sindicat si comparem amb el 2007. Com ja s'ha explicat en el document de balanç, hem passat de 616 delegats a finals del 2007, que representaven el 43'08 % del total dels delegats del sector, a 758 delegats a finals del 2011, el 44'12 % dels delegats, un increment en més d'un 23 %. I també un increment de la diferència respecte al segon sindicat del sector de menys de tres punts percentuals que hi havia en aquell moment a més de 4'5 punts de diferència. Els treballadors donen majoritàriament la seva confiança a les candidatures muntades sota el nostre aval, i aquí és important destacar el bon treball del equip d'extensió i eleccions sindicals de la Federació. És important incidir, per tant, en què s'ha de mantenir aquesta línia de treball. No oblidem que només el 12-15 % de les empreses del nostre àmbit han celebrat eleccions sindicals i tenen representació legal dels treballadors.

En l'**afiliació**, en canvi, tenim una preocupant variació a la baixa, conseqüència en gran part de la forta pèrdua d'ocupació a moltes empreses de la nostra sectorial. Hem passat de 3.800 afiliats a les darreries de 2007 a 3.248 afiliats i afiliades al novembre del 2011. En aquest sentit, s'ha de fer esment a la tasca important de companys i companyes d'algunes seccions sindicals en la desagradable tasca d'intentar recuperar impagats. Sense aquesta tasca, les baixes afiliatives serien ostentosament més elevades, per tant s'ha de seguir donant suport a la realització d'aquesta feina.

És especialment preocupant l'**increment de delegats/es no afiliats al sindicat**. Sempre havia estat un percentatge important a SSAT, al 2007 eren el 50'86 % del total de delegats nostres, però en aquests moments el percentatge a pujat al 54'38 %. Tot i la important incidència afiliativa de les **jornades de benvinguda**, tot i la disponibilitat del equip d'acció sindical davant qualsevol

petició, senzillament molts no veuen que la tasca sindical hagi de passar per ser membres de la organització, per contradictori que sembli. Cal fer, repetim, que el sindicat sigui més pròxim, tant a delegats i delegades com a treballadors i treballadores del sector.

Es fa necessari actuar com acció sindical sobre les candidatures des d'un primer moment, abans fins i tot de la celebració de les eleccions sindicals, amb l'objectiu d'oferir des d'un bon començament tot allò en què podem ser útils, no solament l'assessorament puntual, si no tot el reguitzell de serveis, conseqüència natural de l'afiliació. Moltes vegades caldrà que els delegats i delegades nous tinguin el contacte amb la seva agrupació abans de donar cap passa, evitant el fet de veure's perduts.

Cal actuar de la mateixa manera amb els delegats/es i comitès que ja funcionen amb un compromís real d'anar organitzant reunions progressives, fins i tot temàtiques, però fugint d'una realitat amb la qual ens topem massa sovint i no acabem de resoldre degut al pes del dia a dia: amb alguns delegats/des la relació només existeix quan tenen una consulta i/o problema, i així és impossible mantenir una relació permanent. No ens serveix teoritzar que hi ha delegats i/o comitès que tenen poca incidència de problemes, cal garantir un **seguiment permanent** i reunions periòdiques, com a mínim, cada 6 mesos. També hem pogut detectar un volum no petit d'empreses on els delegats o comitès van tenir un nombre de vots molt elevat, on molta gent ha votat per aquestes persones però també per CCOO, i aquí especialment no podem abandonar-nos només amb el contacte ocasional.

Cal fer que tota la representació que tenim a la sectorial conegui de primera mà tots els aspectes en els quals pot incidir en l'**acció sindical quotidiana**, ens hem de fer més visibles, en definitiva. I no solament en els aspectes puntuals de l'assessorament bàsic o l'aprofundiment en els drets del article 64 del ET (que moltes vegades ni tan sols es fan servir), sinó en qüestions en què hi tenim molt a guanyar quant a organització del sindicat dintre de l'empresa i disputa de la organització del treball, perquè no, a l'empresari: salut laboral i polítiques d'igualtat. Així mateix, moltes vegades, un conflicte es podria haver resolt amb èxit si s'haguessin fet servir amb habilitat altres eines que, com a mínim, els delegats/des han de conèixer, com per exemple l'ús de la Inspecció de Treball com a element de conflicte en qüestions en què no queda més remei que actuar, o l'ús del Tribunal Laboral de Catalunya com a element de resolució extrajudicial de conflictes. També és important tenir en compte que els diferents Acords Interprofessionals de Catalunya i Acords Estatals de Negociació Col·lectiva ens donen eines que també ens poden ajudar en el desbloqueig de conflictes o la gestió d'una bona negociació col·lectiva. Hem d'entendre aquests acords com una eina per solucionar conflictes, però també com una guia de mínims en la negociació col·lectiva, que en cap moment ha de veure's condicionada per la literalitat del text.

És molt important, així mateix, que en coordinació amb la Secretaria de **Formació** Sindical de la Federació, es faci un ús de la eina formativa, amb la qual s'ha de tenir en compte les necessitats reals dels delegats/des, de la tipologia de cada sector, però sempre molt enfocada a les necessitats de l'acció sindical dintre de l'empresa.

Redundem, però hem de dir novament que allà on sigui possible, cal treballar com a **secció sindical**, de fet el contingut de què hem parlat en el paràgraf anterior no deixa de ser el contingut de la tasca diària d'una secció sindical. Cada empresa és un món, però l'experiència ens indica que allà on es treballa com a secció sindical es gestiona millor el conflicte, es visualitza el Sindicat, es guanya poder contractual i es creix en afiliació.

És important actuar per tal que els nostres delegats i afiliats es comprometin amb el fet sindical, però no és menys important que hem de fer-ho **participatiu**. Fer més jornades, assemblees, accions concretes i temàtiques on l'afiliat pugui participar, no solament el fet d'anar a una assemblea congressual cada quatre anys per debatre papers que no saben ni què són. Cal continuar amb la línia d'informació dels posicionaments del Sindicat, des de l'àmbit més proper, és a dir, el de la nostra sectorial, al més confederal, així com animant la participació en les **mobilitzacions** de caràcter social enfront les retallades de drets i prestacions que continuaran fent-se, i amb les quals ampliar consciència i compromís. Molts afiliats/des de la sectorial han incrementat la seva participació arran de totes les mobilitzacions, vagues, manifestacions i accions que el sindicat ve convocant els darrers anys, i així ha de continuar essent. El denominador comú és que els companys/es que més es comprometen ara són la gent on s'ha fet una acció sindical de molta proximitat. Per tant, cal treballar en aquesta línia.

Ens cal, així mateix, aprofundir i millorar la nostra **política comunicativa** a tots els nivells, sobretot tenint en compte que molta gent només es comunica amb nosaltres per correu electrònic. És indispensable aprofundir en la relació amb la Secretaria de Comunicació, ja que som la imatge del Sindicat. Cal tenir una estratègia clara a l'hora de difondre la comunicació que creiem que hem de difondre al conjunt de la representació i/o afiliació. Molts cops la gent directament no sap què fem, ni com ho fem, ni tan sols els nostres. I això passa també per una millor política comunicativa delegats-treballadors. Des de cada sector hem d'avaluar de quina manera ens estem comunicant, establint unes premisses bàsiques per unificar les comunicacions, tant a nivell de taulons d'anuncis, com correu electrònic, incloent-hi la utilització de les xarxes socials.

Si volem acomplir tots aquests compromisos, invariablement hem d'incorporar de manera definitiva més companys a l'**equip humà** de la sectorial. Massa vegades les persones que porten endavant l'agrupació s'han trobat desbordades pel dia a dia, especialment aquests darrers anys, i poques vegades és possible una planificació a mitjà-llarg termini, però tal i com ens marcàvem com a repte en el procés congressual de fa quatre anys, hi ha hagut una progressiva incorporació de companys/es que van reforçant la sectorial, amb l'ambició d'arribar a més llocs, de fer més coses, i la intenció que l'equip humà de la sectorial vagi renovant-se amb sàvia nova, punts de vista nous, idees noves i més representatives de les necessitats del sector. Aquestes incorporacions s'han de concretar amb l'assumpció de responsabilitats concretes.

Ens cal adaptar-nos als criteris d'austeritat del Sindicat, la qual cosa farà que hàgim de fer un canvi de filosofia important en la organització de la nostra Executiva, que ha treballat en una bona línia, però que necessitem sigui molt pràctica i concreta, adequada a les necessitats de la nostra gent. L'Executiva, com el seu nom indica, ha d'executar i portar endavant el treball sindical quotidià, i ha de tenir a tots els seus membres actius de manera permanent. Només així es podrà reunir amb la freqüència desitjada, ja que serà l'eina d'execució dels nostres objectius. Sempre hem estat conscients que la tasca de **sindicalització** és una feina lenta, i més en els sectors que representem, moltes vegades a llarg termini, però ha de ser una feina constant.



III Conferència – SAT
<http://congres.comfia.ccoo.cat>