

DOCUMENT

APROVAT PER LA
CONFERÈNCIA

IV Conferència

agrupació TIC

COMFIA-CCOO Catalunya

15 d'octubre de 2012



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



TIC agrupació Catalunya

**IV Conferència
agrupació TIC
COMFIA-CCOO Catalunya
15 d'octubre de 2012**

PROPOSTA D'ACCIÓ I PLA DE TREBALL 2012-2016

Índex

1.- Introducció	3
1.1 Sindicalitzar l'empresa	4
1.2 Transformar la representació en afiliació	4
1.3 Ampliar la participació en el debat i socialitzar el coneixement	5
2.- Acció Sindical	5
2.1. Plantejaments prioritaris de negociació	5
2.1.1. El manteniment de l'ocupació, eix fonamental. La flexibilitat pactada	
2.1.2. Propostes per orientar la negociació en els convenis d'empresa	
2.1.3. Formació	
2.1.4. Salut Laboral	
2.1,5. Secretària de la Dona	
3.- Organització	8
3.1 Sindicalitzar l'empresa. Més sindicat en l'empresa	8
3.1.1 Eleccions sindicals	
3.1.2 Les seccions sindicals	
3.2 Transformar la representació en afiliació	9
4.- Comunicació	10
5.- Estructura Organitzativa	10
5.1. La Conferència	10
5.2. La Secretaria General	11
5.3. La Comissió Executiva	11



1.- INTRODUCCIÓ

Aquest document té com a missió descriure, detallar i finalment ser una eina de valor i de treball útil per als treballadors del sector TIC que hauran d'afrontar el període que s'acosta i que serà especialment difícil després de tots els canvis que afecten la nostra societat, sobretot i directament els drets dels treballadors, ja que la política social que s'està aprovant i aplicant retalla drets laborals com la negociació col·lectiva, la contractació, els acomiadaments, la no aplicació de condicions salarials pactades i convenis i el dret a reunió, entre d'altres.

Som conscients que les decisions que els Governos i les empreses prenen van clarament en contra de garantir tant el manteniment de la ocupació com de les condicions laborals. No hem d'oblidar, per tant, que la jornada màxima de les 35 setmanals ha de continuar sent un objectiu per a la nostra organització per tal de que, treballant menys hores, treballem més persones i, a més, puguem conciliar de manera més adient la vida laboral i familiar.

A tot això, s'ha d'afegir, a més, les retallades socials bàsiques com la salut, l'educació, l'assistència a les persones menys afavorides; fets que incideixen de manera directa en la qualitat de vida dels treballadors i que atempten contra tot allò que des del Sindicat defensem: la solidaritat, la igualtat d'homes i dones, el dret a la vaga i de reunió...; judicialitzant qualsevol solució, de manera que compliquen l'accés al gaudi efectiu del dret per a molts ciutadans.

Se'ns reclama l'exercici d'una major responsabilitat quan les empreses es troben en situacions complicades però, en moltes ocasions, aquest exercici de responsabilitat comporta, alhora, un exercici de fe: No hem tingut ocasió de conèixer a fons els problemes de les empreses en les que treballem i en canvi hem de prendre decisions que comporten minimitzar els efectes de les reformes laborals per mitjà de pactes que, sent menys dolents, lesionen sens dubte els interessos de les persones treballadores. Si hem de participar en la presa d'algunes decisions, també ho hem de fer en la presa de la resta de decisions i per això i des del sector hem de promoure, en la mesura del possible, la implantació d'un sistema de cogestió en el si de les empreses en les que les Comissions Obreres té representació.

En conseqüència, haurem de tenir en compte allò que el nostre sindicat representa i que d'alguna manera pretenem transmetre a tots els treballadors i, per descomptat, a la nostra afiliació i a les persones que integren les nostres candidatures.

Valors, que en aquests dies estan essent atacats amb discursos neoliberals des d'un model que està demostrat que ha fracassat, encara que no estiguin disposats a reconèixer-ho.

Per altra banda, anys de bonança han comportat una pèrdua de consciència de classe que ara es tradueix en manca de suports, individualisme, desafecció als sindicats i feblesa davant els poders fàctics. És fonamental desenvolupar una feina de pedagogia i conscienciació dirigida a restaurar tant el sentiment de pertinença a la classe treballadora com la bel·ligerància necessària per a combatre les tesis del neoliberalisme en curs.

Per tant, la nostra responsabilitat, ara més que mai, passa per demostrar l'actualitat dels nostres valors humanistes i demòcrates a través de les nostres accions i plans, provant amb l'exemple que un altre model és possible, estenent el nostre sentir allà on sigui necessari.

Per assolir aquests objectius, considerem que les tasques que ens ajudaran a aconseguir-ho són:

1.1. Sindicalitzar l'empresa:

A dia d'avui, en el nostre sector, ho sap tothom, que comptem amb una majoria de treballadors que voten les candidatures de CCOO, però és igual de cert que encara ens queda camí per recórrer, per aconseguir que això finalment es tradueixi en el suport proporcional en afiliació i en les accions que proposem com són les mobilitzacions, vagues, participació en moviments socials, etc.

És per tant, una prioritat d'aquesta Agrupació que es treballi en crear interès en les plantilles de les empreses sobre totes les nostres accions, a través de l'acció directa en els centres de treball, amb una millora en la qualitat de la informació i un compromís més directe de l'Agrupació i de les persones que integren les nostres candidatures.

Tot això, en coordinació amb les àrees d'Acció Sindical, Comunicació i Organització, per poder donar entre tots, en cada moment, la millor de les respostes en funció de la situació i les necessitats.

S'han començat a produir situacions d'aplicació de la reforma laboral que reclamen la nostra atenció i haurem de ser capaços de donar resposta a totes elles.

1.2. Transformar la representació en afiliació

Se sap que els treballadors del nostre sector ens donen suport massivament a les urnes, ja que al llarg de l'anterior període la diferència en vots ha anat augmentant de manera progressiva, fins arribar al 64,10 % de representació de CCOO el 2011, fet que demostra que hi ha una confiança en la nostra tasca com a sindicat en l'empresa i en la societat, però també és obvi, que malgrat aquesta confiança no hem estat capaços, encara, de transformar-la en afiliació i en suport a les nostres iniciatives socials: mobilitzacions, vagues, moviments socials, etc., entre les persones que ens voten.

Per això, tenim una primera gran tasca a realitzar en el proper període, ja que ara està en joc la supervivència del model social i de treball en què creiem i hem de conscienciar tots els que conformen les nostres llistes que, a dia d'avui, a més de representar les nostres files han de fer un pas endavant en el compromís cap als valors que representem i això es farà amb la seva afiliació perquè tot allò en què creiem pugui ser possible.

Aquest, per tant, ha de ser un objectiu prioritari: cap delegat sense afiliar, i així poder donar exemple entre les plantilles perquè, a més, els nostres votants siguin conscients que amb la afiliació fem sindicat i que aquesta és la manera com podrem aconseguir el respecte dels seus drets laborals en les empreses i en la societat.

1.3. Ampliar la participació en el debat i socialitzar el coneixement

En coordinació amb les iniciatives de la federació, estem compromesos en l'aposta de ser més participatius en el nostre àmbit d'actuació i de fomentar per a la nostra afiliació l'espai necessari per a la seva màxima participació en les decisions que es prenguin, en especial en aquelles que siguin rellevants per al nostre sector.

Com Agrupació no només proposarem, opinarem i participarem de les estratègies i propostes que es plantegin, sinó que també ens comprometrem en la creació d'opinió i debat en aquells entorns al nostre abast, aprofitant tots els recursos de què disposem, com per exemple en xarxes socials on ja tenim presència, sense oblidar en cap moment crear espais de debat en el sindicat i les empreses, a través de no menys d'una assemblea a l'any, i cada vegada que la situació ho requereixi i amb qualsevol altra eina que estigui al nostre abast.

Per construir entre tothom les alternatives, propostes i debat necessari, per enriquir i fer créixer el sindicat, i així avançar amb els temps.

2.- Acció Sindical

La tasca que ens espera sabem que no serà fàcil, per la qual cosa serà important que puguem fer un equip fort i format que faci front a les múltiples demandes que ens esperen.

Esperem poder comptar, a més amb la col·laboració de l'equip d'Acció Sindical de la Federació, i amb l'ajut de les persones delegades amb més antiguitat, experiència i recursos, perquè col·laborin en aquelles tasques que ens vagin arribant per, entre tots i totes, fer front de manera solidària a la gran càrrega de treball que ens espera.

Compartim el projecte federal: El principal objectiu és el de l'ocupació, prioritat absoluta del projecte del proper mandat ja que serà una de les majors dificultats a què ens enfrontarem. S'ha de tenir en compte que en l'últim mandat s'han perdut prop de 20.000 llocs de treball en les empreses del nostre sector a Catalunya.

2.1. Plantejaments prioritaris de negociació

2.1.1. El manteniment de l'ocupació, eix fonamental.

La flexibilitat pactada que es detalla en el present document, pretén que la prioritat absoluta per a la nostra acció negociadora sigui el manteniment de condicions laborals i, sobretot, DE L'OCUPACIÓ, a través de:

- Manteniment de l'ocupació, minimitzant extincions mitjançant el recurs a mesures de flexibilitat interna, com les reduccions de jornada pactades, sempre amb caràcter conjuntural per fer front a les circumstàncies del mercat. Per a això cal establir sempre

amb claredat el marge de la massa salarial aplicable respecte d'una hipòtesi de desocupació i la possibilitat de cobertura del règim de preatur.

- En cas de ser inevitable l'ajust de plantilla, minimitzar aquest, sempre en el marc de la viabilitat de la major part de l'ocupació, millorant les condicions extintives i recorrent a mesures no traumàtiques de manera prioritària. A més, s'ha de garantir la font de pagament de les indemnitzacions mitjançant la dotació de l'import.
- Introduir en la negociació col·lectiva sectorial clàusules d'inaplicació temporal negociada, de condicions pactades en conveni col·lectiu, orientades a evitar expedients de regulació d'ocupació extintius o d'expedients de reducció de temps d'ocupació.
- En qualsevol cas, la conciliació de la vida laboral i familiar haurà de ser prioritària en tota negociació

Aquesta qüestió, exposada en l'AENC II, es refereix a:

- Horari i distribució de la jornada de treball
- Règim del treball a torn
- Sistema de remuneració
- Sistemes de treball i rendiment
- Funcions

Amb aquesta finalitat, haurem de tenir en compte que en la negociació cal considerar:

- Paràmetres que permetin objectivar la situació de risc per al projecte empresarial i l'ocupació. Es podrien fixar referents quantitius en cas d'haver-hi un criteri de rendiment clar aplicable. L'ANC indica, per exemple, una disminució de resultats de vendes o de productivitat en un exercici o en dotze mesos, contra les mesures de la Reforma de dos trimestres o tres per acudir a modificar qualsevol condició de la prestació laboral.
- Documentació a lliurar a la representació legal dels treballadors.
- Durada de la mesura, intentant que sigui la menor possible, ajustada a la conjuntura sobre la qual s'intenta incidir.
- Garanties de no discriminació de condicions salarials per raó de gènere durant la inaplicació.
- Programació de recuperació de les condicions al moment anterior a la conjuntura en la qual es fonamenta la inaplicació.
- En cas de desacord amb la representació legal dels treballadors en l'empresa o amb els sindicats més representatius en l'àmbit d'empresa, regular el procediment de consulta a la comissió paritària d'aquest i precisar en quin Sistema de Solució de Conflictes se sotmetrà la qüestió a arbitratge.

2.1.2. Propostes per orientar la negociació en els convenis d'empresa

L'Agrupació de Catalunya proposa que es mantingui, com a mínims, per a la negociació de qualsevol conveni d'empresa, les condicions que estableix el sectorial, i també en aquest cas se suma a la proposta reflectida en el pla de acció de COMFIA-CCOO Catalunya.

- Manteniment del marc sectorial com a contingut mínim i de referència en tot allò que no estigui regulat en el conveni d'empresa.
- Orientar la negociació al manteniment de les referències sectorials sobre jornada i salari.
- Procediments i terminis d'actuació de les comissions paritàries, maximitzant les seves competències, també en la solució de conflictes.
- Establiment com a organisme de solució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya, una vegada esgotat el recurs a la comissió paritària.
- Intentar referenciar la durada del conveni d'empresa en funció de la durada del conveni sectorial, intentant fixar-la un any després d'aquest per tenir una referència bàsica clara.
- Establir terminis formals i clars de denúncia del conveni, i inici de la negociació del següent. Precisar una ampliació en la qual el conveni pot estar en ultractivitat més enllà dels terminis legalment establerts o eliminació d'aquest.

A efectes sectorials, tenint en compte que la gran majoria d'empreses Tics tenen àmbits estatals i que un gran nombre d'elles encara no tenen representació sindical, el conveni sectorial és la garantia de l'aplicació d'unes condicions mínimes.

És per això que considerem necessari seguir participant en la negociació del conveni sectorial, clau per a les plantilles d'aquestes empreses.

A més entenem que aquesta negociació s'ha de fer tenint en compte els delegats afiliats de Catalunya, tal com es feia a través d'una plataforma consensuada i debatuda pels afiliats de cada territori. I que serà en aquest entorn en què es discutiran les conveniències d'aplicació, seguint les claus confederals sobre: salaris, jornades, classificació professional, mobilitat funcional i promoció professional, contractació i subcontractació, formació, teletreball, drets sindicals, igualtat i salut laboral

2.1.3. Formació

El pla de treball en formació per al proper període és seguir fent el seguiment i comunicació de les jornades de benvinguda i comunicació i seguiment de les formacions de quadres, per poder donar oportunitats a aquells delegats i delegades que mostren interès, coordinant-ho amb el responsable de formació sindical, com fins ara.

A més, també seguirem donant suport i coneixement sobre la formació subvencionada PIF (formació individual) i al funcionament de la Fundació Tripartida com a eina sindical, perquè les empreses facin partícips els delegats dels seus plans de formació quan utilitzen els fons comuns i que aquests puguin publicitar l'oferta a totes les persones que integren les plantilles.

2.1.4. Salut Laboral

En Salut Laboral, com fins ara, seguirem a través de la bústia de salut.tic_cat@comfia.ccoo.es resolent, assessorant i donant suport a totes les consultes que els delegats i delegades ens fan.

Planificarem reunions quan ens requereixin alguna cosa més que una consulta o dubtes, i acompanyarem o concertarem cita amb el secretari de salut de COMFIA, sempre que

l'assumpte a tractar sigui més tècnic i requereixi de coneixements de tècnic superior com ara: avaluació de riscos psicosocials, mesuraments de tècniques d'espais, acústiques, etc., o més complexos de definir com mobbing, on a més se sol·licitaria assessoria jurídica.

2.1.5. Secretaria de la Dona

L'objectiu principal que ens hem marcat en aquesta àrea és aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'empresa.

Per això ens hem proposat:

- Fer un seguiment del compliment de la Llei efectiva d'igualtat entre homes i dones.
- Continuar constituint els comitès d'igualtat en les empreses que no els tinguin creats.
- Impulsar mesures que permetin eliminar els obstacles que impedeixen la igualtat entre homes i dones.
- Continuar amb la implantació dels protocols d'assetjament a les empreses, per dotar d'eines de protecció a les persones que els puguin patir.

3.- Organització

A l'àrea d'organització, l'Agrupació TIC treballarà per anar transformant l'atenció a afiliats i delegats en cultura sindical, cosa que ha de comportar candidatures noves amb delegats, afiliats i plantilles més conscienciades.

També es donarà prioritat a la incorporació de delegats amb formació d'eleccions sindicals a l'equip d'organització, de manera que finalment es pugui ser autònom en aquesta activitat i no es depengui més que dels recursos propis del sector per poder gestionar aquesta àrea.

3.1. Sindicalitzar l'empresa. Més sindicat en l'empresa

3.1.1. Eleccions sindicals

Seguirem mirant de promoure candidatures en les empreses que no tenen representació de CCOO on això sigui possible, prioritzant l'esforç en aquelles que, per motius sectorials, siguin estratègiques, en què per les condicions en precari necessitin un equip sindical que les defensi o en totes aquelles que ens ho sol·licitin, com fins ara.

Tractarem, en cada un dels casos, de mantenir contactes amb els futurs candidats prèviament a l'elaboració de la llista, i d'aquesta manera, sindicalitzar-los i situar tot el procés des del primer moment, donant valor a tota l'activitat sindical i al sindicat des del primer segon.

3.1.2. Les seccions sindicals

Des de l'Agrupació, quan s'observi la maduresa necessària o quan per volum o circumstàncies de l'empresa es donin les condicions, seguirem fomentant la creació de seccions sindicals en l'empresa, de l'àmbit que correspongui en cada cas.

En el curt termini, amb cadència si és possible no superior a un any i com a mínim intentant mantenir contacte una vegada en l'actual mandat, assolir el compromís de visita en empreses que es considerin d'interès sindical:

- Aquelles en les quals tinguem representació i baixa afiliació
- On puguem desenvolupar un pla d'acció que consideri:
 - Plans d'igualtat,
 - Avaluació de riscos laborals,
 - Polítiques de comunicació i d'ús de la imatge del sindicat,
 - Plans de formació contínua,
 - Solucions de negociació a situacions o conflictes freqüents /recurrents,
 - Seguiment i suport de les actuacions davant la inspecció de treball o els organismes de solució extrajudicial de conflictes (Tribunal Laboral de Catalunya, fonamentalment),
 - Suport per a l'explicació dels acords sociopolítics que signa l'organització.

3.2 Transformar la representació en afiliació

A proposta de la Federació de COMFIA-CCOO Catalunya, es concretarà una reunió amb la representació obtinguda en cada empresa, a la qual hi assistiran: la persona responsable de l'Agrupació i, depenent de la situació, una persona amb responsabilitats en l'equip d'acció sindical i/o una altra d'organització de la federació. L'objectiu d'aquestes reunions serà l'aplicació de bones pràctiques cap a la sindicalització, implicant en el treball els delegats i delegades no afiliats, per aconseguir que al finalitzar el mandat, el 70 % de les persones presentades en les nostres candidatures estiguin afiliades.

En aquestes reunions s'elaborarà un pla de treball, on es desenvoluparan accions concretes en les quals es pot prestar suport efectiu (veure els paràgrafs d'acció sindical del document de COMFIA-CCOO Catalunya)

Cada pla d'acció ha d'anar lligat a la consecució de la afiliació, en cada negociació desenvolupada en explicar-la a la plantilla, es demanarà la afiliació, i com a primer objectiu es tindrà obtenir la afiliació dels delegats i delegades no afiliats.

Treball en xarxa amb les agrupacions sectorials estatals per aconseguir candidatures, en aquelles empreses on ja existeixi representació i activitat sindical en altres territoris.

Promoure la participació dels delegats i delegades afiliats en les mobilitzacions del sindicat, i en assemblees o reunions on es debatin les polítiques organitzatives i d'acció sindical, la reducció del nombre de membres en els òrgans de direcció no ha d'implicar deixar fora de la discussió sindical els afiliats i afiliades.

4.- Comunicació

Des de l'Agrupació considerem la comunicació com una de les eines més útils per a la realització d'una tasca sindical de qualitat. És la nostra intenció seguir en la millora en l'ús i qualitat d'aquesta, i per això ens hem proposat continuar treballant en les següents tasques:

- L'ús de les eines digitals: HTML per a enviament de correus de menor pes i major qualitat utilitzant la imatge de les TIC (electoral), a més de per a les comunicacions sectorials de conveni i convocatòries d'actes amb efectes dinàmics (flash i animis) perquè delegats i afiliats s'identifiquin amb els missatges.
- L'ús de les xarxes socials, com a via de comunicació habitual i reflex de la nostra realitat sectorial i sindical.
- Respostes de consultes i dubtes a través de la bústia:
comunicacio.tic_cat@comfia.ccoo.es, amb el procediment que fins ara veníem utilitzant de donar 72 hores com a termini màxim de resposta.
- Enviament de correu de benvinguda als nous equips de comitès, delegats i delegades de personal i seccions sindicals, on se'ls s'adjunta documentació d'interès per iniciar la seva tasca: reglament estàndard de comitè d'empresa, conveni sectorial, Estatut dels Treballadors i en el cas de canvis de normativa, els reials decrets que afectin.

Totes les tasques anteriors, sempre amb la col·laboració i el suport del responsable de Comunicació de la Federació i el suport d'Organització.

5.- Estructura Organitzativa

Atès que la situació actual no permet la mateixa estructura que teníem fins ara, cal recordar l'estructura anterior i afegir les diferències actuals.

L'estructura organitzativa de l'Agrupació:

5.1. La Conferència

Correspon a la Conferència elegir el o la secretari o secretària general i la Comissió Executiva de l'Agrupació.

- Discutir i aprovar els objectius i les línies bàsiques d'actuació establertes per a l'Agrupació.
- Se celebra cada 4 anys, però es pot avançar en funció de les circumstàncies.

5.2. Secretari/a general

- Actua com a portaveu de l'Agrupació.
- Coordina l'actuació de les diverses àrees de treball o responsabilitats.
- Serà escollit/da per la Conferència.

5.3. Comissió Executiva

- És el màxim òrgan de direcció de l'Agrupació entre conferències
- Estarà composta per 6 membres més la Secretaria General
- Serà escollida per la Conferència
- Es reunirà de manera ordinària un cop cada 4 mesos per tal de tractar tots els temes de l'activitat sindical de l'Agrupació, i de manera extraordinària cada cop que la situació ho justifiqui. Els acords seran aprovats per majoria simple i en cas d'empat, el/la secretari/a general tindrà un vot de qualitat.



IV Conferència - agrupació TIC
<http://congres.comfia.ccoo.cat>

