

# DOCUMENT

Proposta d'Acció i Pla de Treball  
2012-2016

APROVAT PEL  
IV CONGRÉS

**IV Congrés**

**COMFIA-CCOO Catalunya**

12 de novembre de 2012



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



federació de serveis financers  
i administratius de Catalunya



# Índex

## Proposta d'Acció i Pla de Treball 2012-2016

<b>1.- INTRODUCCIÓ .....</b>	<b>5</b>
1.1. Sindicalitzar l'empresa .....	7
1.2. Transformar la representació en afiliació .....	8
1.3. Ampliar la participació en el debat i socialitzar el coneixement .....	8
<b>2.- ACCIÓ SINDICAL .....</b>	<b>10</b>
2.1. A manera d'introducció	
El que va d'ahir a avui, una història coneguda .....	10
2.2. OBJECTIUS FEDERALS D'ACCIÓ SINDICAL	
Reforç de l'equip i extensió del suport sobre matèries específiques .....	11
2.3. PLANTEJAMENTS PRIORITARIS DE NEGOCIACIÓ .....	12
2.3.1. El manteniment de l'ocupació, eix fonamental. La flexibilitat pactada	13
2.3.2. La gestió del conflicte, una reacció davant la Reforma Laboral de febrer de 2012 .....	14
2.3.3. La responsabilitat social d'empresa, un eix bàsic per a l'acció sindical ....	15
2.3.4. Adaptant-se a l'entorn: orientacions per a la negociació col·lectiva d'empresa .....	16
2.3.5. Salari .....	18
2.3.6. Jornada .....	19
2.3.7. Classificació professional, mobilitat funcional i promoció professional .....	20
2.3.8. Contractació .....	22
2.3.9. Subcontractació .....	22
2.3.10. Formació professional .....	23
2.3.11. Teletreball .....	24
2.3.12. Drets Sindicals .....	25
2.3.13. Salut Laboral .....	25
2.3.14. Secretaria de la Dona .....	28
2.3.15. Comitès d'empresa europeus .....	29
2.3.16. Assessoria jurídica .....	30

**3.- ORGANITZACIÓ ..... 31**

3.1. Sindicalitzar l'empresa. Més sindicat en l'empresa .....	31
3.1.1. Eleccions sindicals .....	31
3.1.2. Les seccions sindicals .....	32
3.2. Les agrupacions sectorials: sindicalitzar els nous sectors Transformar la representació en afiliació .....	33
3.3. Unions Comarcals .....	34
3.4. Unions Intercomarcals .....	34
3.5. La UAT (Atenció Telefònica) Federal .....	34
3.6. Finances i Recursos .....	35
3.7. Formació per a l'acció .....	35
3.8. Formació contínua .....	36

**4.- COMUNICACIÓ ..... 38**

4.1. Socialitzar el contingut .....	38
4.2. El missatge, clar i directe .....	39
4.3. Optimitzar la nostra presència en les xarxes socials .....	40
4.4. El valor de la relació presencial en el centre de treball .....	41
4.5. Davant els RECEPTORS, esperem resposta: escoltem .....	41
4.6. Fer partícips .....	41



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

# Proposta d'Acció i Pla de Treball 2012-2016

## 1.- INTRODUCCIÓ

Realitzem al nostre IV Congrés en mig de la ja anomenada "Gran Recessió". Després de quatre anys de crisi financera i econòmica, podem afirmar que, avui, ningú no està en condicions de situar amb exactitud, en el temps, la fi d'aquesta situació. Si estem en condicions d'afirmar que el món, la societat, les persones, no estarem en les mateixes condicions que quan va començar aquesta fallida del sistema.

Durant aquest temps ens han modificat els drets socials (retallades en educació, sanitat, assistència a les persones més dèbils de la nostra societat...), ens han retallat drets laborals (Negociació col·lectiva, acomiadaments, contractació...) volen condicionar els drets individuals (dret de vaga, de reunió, d'opinió, d'igualtat entre homes i dones...), han modificat negativament instruments de justícia social (fiscalitat, prestacions...) i a més a més, volen carregar-se el millor instrument que tenim els treballadors i les treballadores per a la defensa del nostres drets: el Sindicat.

No estem davant d'un debat sobre el model de la gestió econòmica i les diferents alternatives i/o polítiques per sortir de la crisi. El canvi de cycle polític i la gestió de l'actual govern, tant en l'àmbit de l'Estat com de Catalunya, utilitza aquesta excusa per amagar tota una reforma del model de convivència i estructura de la nostra societat, impulsant i imposant valors ideològics liberals. La prova més palpable és el trencament democràtic del consens constitucional i el menyspreu al diàleg social.

Les bases que sustenten les polítiques imperants són profundament ideològiques, no centrades en la resolució dels problemes actuals, sinó en fonamentar les bases de futurs i millors negocis per a les élites tradicionals que controlen els sectors claus de l'economia. Per al neoliberalisme imperant, grans tragèdies o xocs econòmics no deixen de ser oportunitats d'introduir propostes que en altres contextos semblarien extremes. És una coartada magnífica perquè una població atemorida sigui permissiva i renunciï sense lluitar, o amb el menor conflicte possible, a drets construïts sobre dècades d'impulsos de les organitzacions socials i de transferir rendes d'unes mans a altres sense qüestionar si no hi ha més alternativa a l'empobriment general de la població, que es veu abocada a ser subjecte pacient del que es ve anomenar "devaluació interna".

El lingüista i activista nord-americà Noam Chomsky s'apropa en un dels seus més recents articles sobre l'economia del seu país (vegeu *Rebel·lió*, 16-05-2012) a aquesta realitat amb dos conceptes, un encunyat per un dels més rellevants grups financers mundials responsables de la crisi global (Citigroup) que converteix el terme polítològic "Plutocràcia" en "Plutonomia" (capacitat de consum de béns d'alt preu) al que fins i tot li associa un índex de negoci, i que li serveix a l'autor per distingir una espècie de nova estratificació social, aquells que són part de la plutonomia i la resta, tota la massa que veu empitjorades les seves condicions laborals i socials, el seu nivell de vida en definitiva, al que qualifica com "Precariat", en una clara al·lusió i elusió del terme "Proletariat".

En l'esmentat article es refereix als recents moviments d'ocupació de fàbriques que s'està produint al país i com les élites governants li fan front, intentant que no surtin de la roda d'explotació capitalista ordinària, a qualsevol preu, que els faci evitar caure en mans de règims cooperatius o d'economia social, tendència que comença a sorgir a semblança d'aquells que van tenir lloc després de la gran depressió, durant els anys 30. Aquesta reflexió li porta a incidir de nou en la importància que és a l'organització social i les organitzacions en defensa dels treballadors si es vol tenir almenys una esperança de reforma del sistema amb finalitats més centrades en el ciutadà o ciutadana.

Necessitat d'organització, de reforçar-la en la mesura que ens sigui possible, per resistir, per defensar tot el que s'ha aconseguit; aquest és el paper que ens toca, enmig d'atacs ferotges del sistema, que intenta derrocar l'última barrera de contenció al mercat (també el laboral, per descomptat) regulat o pactat, pel qual sent tan profunda aversió. En aquest context sembla cobrar sentit literal un dels versos més famosos de Rainer Maria Rilke, "*Qui parla de victòries? El resistir ho és tot?*".

Per fer front a aquestes polítiques, per fer front a aquest canvis de valors, per fer front a aquesta degradació democràtica, hem de posar per davant el nostre model de valors: la solidaritat, la justícia social, la igualtat entre homes i dones, una fiscalitat justa, una gestió eficient i ecològica dels recursos, drets laborals... i fer-ho amb més gent, amb el conjunt de la societat organitzada, amb el conjunt dels treballadors i treballadores, amb el conjunt d'organitzacions socials i polítiques que comparteixen amb nosaltres aquests ideals. Hem de continuar treballant conjuntament amb aquest totes les xarxes socials arrelades al territori.

Hem dit moltes vegades que el futur no està escrit. No ens resignem que el final d'aquesta història, d'aquest procés, la classe treballadora sigui la gran perjudicada d'una crisi que no hem provocat i de la qual no en som responsables. Està en les nostres mans.

COMFIA-CCOO Catalunya està compromesa en aquesta tasca, participant activament en les polítiques, estratègies, mobilitzacions, elaboracions de propostes, etc., mitjançant la nostra federalitat, tant en l'àmbit de Catalunya com estatal.

Les polítiques aplicades pels diferents governs han canviat les "regles de joc" de

la nostra funció principal: la regulació de les condicions de vida i treball de la classe treballadora i l'acció sindical i la negociació col·lectiva; a la vegada que la crisi financera està configurant un nou mapa bancari que ens afecta de manera directa en la configuració de dos dels sectors principals de la nostra Federació: banca i estalvi. COMFIA-CCOO no és la mateixa que fa quatre anys en relació als seus sectors, si el total de delegats i delegades de banca i estalvi al 2008 representava un 30 % del total, avui en representa un 22 %, per exemple; però els objectius són els mateixos: millorar les condicions de treball mitjançant l'enfortiment de l'organització en les empreses amb una gestió eficient dels nostres recursos. Això ens obliga a recordar que per exercir la nostra funció està condicionada per la capacitat d'organització i mobilització que demostrem.

Mentre les diferències en les retribucions dels alts directius de les empreses de l'IBEX 35 i els seus empleats s'incrementen arribant-hi a les 24,7 vegades, es a dir, un directiu d'aquestes companyies cobra de mitjana 24,7 vegades el que cobra de mitjana un dels seus empleats, i tot això sense aportar ni tan sols beneficis a les seves empreses, a tall d'exemple les dues cúpules més ben pagades del l'IBEX, són responsables de pèrdues del 41,5 % i del 53,4% respectivament als seus accionistes (*El País* 13-05-2012).

Per al proper mandat COMFIA-CCOO Catalunya tenim l'obligació de definir un projecte de treball que sigui coherent a la realitat social i econòmica actual, participatiu, eficient amb l'administració dels nostres recursos i que doni respostes als problemes i necessitats dels nostres afiliats i afiliades, als nostres delegats i delegades, al conjunt de la classe treballadora que representem

**Tres eixos han de guiar el nostre treball durant els propers quatre anys:**

- 1.1. Sindicalitzar l'empresa**
- 1.2. Transformar la representació en afiliació**
- 1.3. Ampliar la participació en el debat i socialitzar el coneixement**

## **1.1. Sindicalitzar l'empresa**

La reforma laboral dona moltes facilitats perquè les empreses es puguin despenjar de l'aplicació del conveni col·lectiu sectorial i així poder formalitzar conveni propi, elements que faciliten a una centrifugació de la negociació col·lectiva.

La resposta sindical, a més de la que s'ha fet des de la Confederació, s'ha de traslladar també a l'àmbit de l'empresa. Hem de tenir la capacitat de donar respostes a les necessitats i demandes que ens arribin de la nostra representació, tant per l'assessorament com per al suport en les mobilitzacions. Això és estratègic ja que hem d'evitar la possibilitat que, mitjançant els convenis d'empresa, es produeixi un *dumping* de les condicions laborals en cada un dels nostres sectors. És molt important reforçar la coordinació, la comunicació i establir els procediments en la presa de decisions a partir de l'àrea d'acció sindical. Hem de posar coherència en

l'actuació allà on siguem i hem que dotar-nos de recursos per poder atendre les demandes que es produiran en aquesta nova situació.

Hem d'aprofitar les normes establertes en matèria d'igualtat, responsabilitat, prevenció de riscos laborals i control de la contractació, per reforçar la nostra acció sindical en l'empresa.

Una segona actuació és el reforçament i el suport, tant jurídic, d'assessorament, com formatiu i de recursos a les seccions sindicals d'empresa. COMFIA-CCOO ha situat com un element estratègic la seva aposta per al funcionament com a secció sindical dels seus delegats i delegades, dels seus afiliats i afiliades envers el comitè d'empresa. No són excloents, però hem de prioritzar l'organització sindical. Es tracta de posar en valor l'organització en aquests moments, ja que és posar en valor el treball dels nostres delegats i delegades, és posar el valor el nostre projecte social i laboral.

## **1.2. Transformar la representació en afiliació**

El mapa d'implantació sindical i de la realitat afiliativa en els sectors de COMFIA-CCOO Catalunya presenta una disfunció en els nous sectors. Mentre que la representació i l'afiliació en banca i estalvi tenen una correlació simètrica en els percentatges, en els nous sectors tenim molt bons resultats electorals, amb majories absolutes, però això no es correspon amb el percentatge de delegats i delegades afiliats i molt menys amb l'afiliació dels treballadors. Tenim un repte. Perquè a més a més, els nous sectors són estratègics per al creixement afiliatiu davant la realitat de la retallada de recursos que comportarà la concentració de les empreses del sector financer.

La representació és la nostra legitimació social, el reconeixement dels nostres companys i companyes al treball fet i a les nostres actuacions i el suport a les nostres propostes. Hem d'enllaçar aquest treball de proximitat amb la utilitat del sindicat i amb la demanda de suport mitjançant l'afiliació. De les més de 2.400 persones que representen COMFIA-CCOO a Catalunya, més de 700 estan sense afiliar. De les més de 115.000 persones treballadores que hi ha als centres de treball on tenim representació, l'afiliació que tenim està en 26.000. Es tracta d'apropar-nos als més propers, als nostres companys, de conversar amb ells, d'explicar el nostre treball, de demanar-los el seu suport, de demanar-los la seva afiliació.

Els recursos són necessaris per garantir la independència i l'autonomia de la nostra organització.

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

Tot això no serà possible si no som capaços d'adaptar la nostra estructura organitzativa i els nostres hàbits de funcionament quotidians a la nova realitat



dels nostres recursos, a la nova realitat comunicativa i de participació de la nostra gent en l'interior del Sindicat.

COMFIA-CCOO estem compromesos en l'aposta per fer més operatius els òrgans de decisió del Sindicat, sense que això vagi en detriment de la participació i del debat del conjunt de l'actiu del Sindicat.

La recent experiència de realització de jornades, de tallers, d'assemblees, tant sectorials com territorials són un bon exemple per implicar la nostra gent en el nostre projecte col·lectiu i social.

En aquests moments la comunicació esdevé un àrea estratègica en la tasca sindical. La informació, la creació de propostes, el debat, la construcció d'alternatives es poden donar aprofitant els nous recursos i mitjans que ens donen les xarxes socials, a la vegada que les hem d'utilitzar com canals de comunicació per tenir repercussió a nivell social.

**És temps de valors, perquè volem una societat més justa, solidària i lliure i amb drets.**

**És temps de compromís individual i col·lectiu, perquè sense lluita, sense propostes, no és possible el nostre projecte.**

**És temps d'organització, perquè les idees sense organització no tenen futur.**

**És temps per centrar el nostre projecte en les persones.**

## 2.- ACCIÓ SINDICAL

### 2.1. A manera d'introducció. El que va d'ahir a avui, una història coneguda

Fa amb prou feines quatre anys semblava que aquest cicle econòmic, d'incipient crisi aleshores, no hauria de ser més que un petit inconvenient de dos o tres anys de possible recessió, en els quals alguns sectors que havien alimentat la bombolla immobiliària "s'ajustarien a la seva dimensió real" (en paraules de Pedro Solbes), i que el model econòmic es reorientaria cap a bases més diversificades i sòlides; a la vegada, repensar el capitalisme no estava de més i a això es lliuraven les élites del sistema en cimeres de diferent nivell.

En 2012, lluny d'albirar cap mena de sortida, sembla clar que molts dels problemes que es van detectar en l'origen de la crisi segueixen sense resoldre's, i no sembla, per absència de lideratge i de voluntat política, que hi hagi intenció de fer-ho en algun moment.

La situació és molt més greu, si això és possible, en el nostre entorn, on la bombolla i el seu esclat ens estan portant a una ressaca descomunal amb una sagnant pèrdua de llocs de treball, que sembla no tenir fi i que ens posa davant algunes dades extremes des del punt de vista social, comparats amb els països del nostre entorn. Com és ben sabut, la taxa de desocupació a Espanya dobla la registrada en la UE (superant ja el 24 % en aquests moments, amb un insòlit 22 % a Catalunya).

La taxa de desocupació, a més, comporta alguns drames associats: més de dos milions de desocupats tenen difícil orientació laboral en el curt o mitjà termini, no tenen cap mena de títol de capacitació professional o han desenvolupat el seu acompliment professional en sectors completament esgotats. A més, la població ocupada es desenvolupa en un mercat de treball de baixos costos laborals en el qual el 58 % de la població assalariada rep una renda inferior als 1.000 euros nets mensuals.

En aquest marc, i amb una hegemonia conservadora del poder polític gairebé absoluta, s'està desenvolupant una política econòmica restrictiva, de sobres coneguda, que no fa més que aguditzar més el problema de l'ocupació, i que està lluny de poder solucionar amb promptitud i responsabilitat social les greus conseqüències d'una situació amb aspectes de perllongar-se encara força en el temps.

La "devaluació interna" crida a optimitzar les mesures de competitivitat, i aquestes es persegueixen pressionant els costos laborals i els salaris a la baixa, atès que no es pot anar a una devaluació monetària. Aquest és el cas que s'està aplicant als països europeus de la moneda única col·lapsats que estan aconseguint reduir els seus costos laborals des d'un 20% (Grècia, curiosament després de l'eliminació de

les cobertures pactades en els convenis col·lectius, a què es dedicaran aquests "antiquats" sindicats?), fins a un 6 % (indicador espanyol que segurament només és un incipient primer índex que anticipa el que ens espera en la pressió sobre els salaris arran de la reforma laboral del 10 de febrer de 2012) amb les facilitats introduïdes per soscarar les cobertures de la negociació col·lectiva i la modificació unilateral de les condicions salarials pactades.

A més, per si quedava algun dubte, el govern de l'Estat colla una mica més cap a la "devaluació" anunciant la reducció de les cotitzacions socials de les empreses (i recull una altra de les seves propostes més extremes) a partir de 2013, novament invocant raons de competitivitat i dinamització del sector exterior. Curiosament els mateixos beneficiaris d'aquesta mesura (CEOE-CEPYME) es permeten de nou plantejar (17-05-2012) que la situació empeny a revisar la base de càlcul i edat per a l'accés al sistema públic de pensions.

Això quant als efectes que sobre ocupació i salaris està tenint la crisi i les mesures adoptades, pretesament amb la finalitat de "combatre-les", sense poder oblidar-nos de les mesures desproporcionades de retallades en àmbits fonamentals que afecten directament a l'equitat i la igualtat d'oportunitats de la ciutadania.

En aquest context, intentem en les següents línies avançar una sèrie d'orientacions i propostes de l'acció sindical en la nostra organització, COMFIA-CCOO de Catalunya, amb l'enfocament en l'extensió de la nostra estructura i model sindical de cara a la sindicalització de les empreses on estem presents; el reforç amb les agrupacions de sector, estructures territorials, federals i confederals de les quals formem part; i l'aplicació i l'impuls del nostre model, basat en la negociació col·lectiva sectorial amb l'orientació en línies comunes de les nostres actuacions en cada matèria en la qual som competents (RSE, ISR, Salut Laboral, Polítiques de gènere, Formació sindical, Formació professional, etc.).

## 2.2. OBJECTIUS FEDERALS D'ACCIÓ SINDICAL

### Reforç de l'equip i extensió del suport sobre matèries específiques

En els últims anys hem consolidat moltes dinàmiques de col·laboració i implicació entre les diferents persones amb responsabilitats d'acció sindical de les agrupacions, amb base fins i tot en algun projecte de formació conjunt (com va ser ÍTACA), que esperem poder enfortir durant el proper període, amb els equips que resultin dels nostres processos congressuals.

No obstant això, en aquestes dinàmiques, i encara comptant amb una fluïda comunicació i complicitat amb les estructures federals estatals i confederals de la CONC s'han fet visibles alguns punts de millora sobre els quals s'ha intentat incidir en una primera fase ja activa i sobre el qual s'espera incidir en el futur en la mesura que l'existència de recursos ho faci factible.

**En primer lloc,** la definició d'una persona que es responsabilitzi de la coordinació de la inspecció de treball de la nostra federació, que presti l'assessorament necessari als nostres delegats, delegades, afiliats i afiliades; redacti les denúncies, i doni el suport presencial que es requereixi durant el procés davant l'autoritat laboral. Aquesta persona ha d'estar en contacte directe amb l'àrea d'acció sindical, amb l'assessoria jurídica federal i amb la responsabilitat d'inspecció de treball confederal de la CONC. Ja som en una primera fase, desenvolupant aquesta responsabilitat, que esperem consolidar com a part clau de la nostra acció sindical.

**En segon lloc,** participar de manera activa en l'activitat que desenvolupa l'organització sobre Responsabilitat Social d'Empresa (RSE) i sobre Inversió Socialment Responsable (ISR). Amb aquest focus (i de la mateixa manera que s'orientava en el paràgraf anterior), en la mesura que l'assignació de recursos ho permeti, porta a definir un responsable d'aquestes matèries en el nostre àmbit organitzatiu que ens permeti ser subjecte actor en una activitat que cada vegada és més central i transversal a l'acció sindical. En la mateixa direcció es participarà en la Mesa de Previsió Social Complementària com a part de la representació de la CONC en les meses de concertació amb la Generalitat de Catalunya.

## **2.3. PLANTEJAMENTS PRIORITARIS DE NEGOCIACIÓ**

- 2.3.1. El manteniment de l'ocupació, eix fonamental. La flexibilitat pactada**
- 2.3.2. La gestió del conflicte, una reacció davant la Reforma Laboral de febrer de 2012**
- 2.3.3. La responsabilitat social d'empresa, un eix bàsic per a l'acció sindical**
- 2.3.4. Adaptant-se a l'entorn: Orientacions per a la negociació col·lectiva d'empresa**
- 2.3.5. Salaris**
- 2.3.6. Jornada**
- 2.3.7. Classificació professional, mobilitat funcional i promoció professional**
- 2.3.8. Contractació**
- 2.3.9. Subcontractació**
- 2.3.10. Formació**
- 2.3.11. Teletreball**
- 2.3.12. Drets Sindicals**
- 2.3.13. Salut Laboral**
- 2.3.14. Secretària de la Dona**
- 2.3.15. Comitès d'empresa europeus**
- 2.3.16. Assessoria jurídica**

### 2.3.1. El manteniment de l'ocupació, eix fonamental. La flexibilitat pactada

Les circumstàncies actuals del mercat laboral, amb les dificultats que ja s'han detallat en el present document, centrades en una taxa de desocupació dramàtica, fan que la prioritat absoluta per a la nostra acció negociadora sigui el manteniment de condicions laborals i, sobretot, DE L'OCUPACIÓ.

Amb aquesta finalitat, compartim absolutament els objectius federals que hem construït conjuntament i que passen per:

- 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 pre-atur.
- 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. 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.

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

L'escenari d'intensa destrucció d'ocupació provocades pel context econòmic i per les facilitats per a tal fi ofertes pel govern (reforçat per altres formacions de dreta) fa que el repartiment del temps de treball com a mecanisme d'atenuació de la desocupació sigui un plantejament central de la nostra acció. En línia amb aquest plantejament, la implantació de la jornada laboral setmanal màxima de 35 hores deu continuar sent un dels postulats a defensar i perseguir.

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 basa la inaplicació.
- En cas de desacord amb la representació legal dels treballadors en l'empresa o amb els sindicats més representatius a nivell 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.

Com es pot veure, en cap moment les mesures de flexibilitat pactada consideren una acció directa sobre la quantia salarial, més enllà de les contingudes en els supòsits de desvinculació salarial que ja haurien de regular-se en els convenis col·lectius, en ser un element de contingut mínim necessari.

En últim cas, en les taules de negociació on estiguem presents, cal demanar a les contraparts que compleixin amb el que es regula tant en el Segon Acord Estatal de Negociació Col·lectiva (AENC II) com en l'Acord Interprofessional de Catalunya (AIC).

### **2.3.2. La gestió del conflicte, una reacció davant la Reforma Laboral de febrer de 2012**

La recent reforma laboral comporta un veritable exercici de l'eufemisme i de l'ocultació de les seves veritables pretensions, que com ja es va comentar en la introducció, no són incidir sobre la taxa de desocupació mitjançant una combinació de mesures d'activació de l'activitat econòmica i d'incentius a la contractació de qualitat, de fet, la mesura va entrar en vigor coincidint amb una reducció brutal dels fons destinats a polítiques actives d'ocupació, que es van reduir en gairebé un 50 %.

Moltes de les mesures incloses en el decret de febrer són inconstitucionals (desnaturalització del període de prova en el contracte d'emprenedors, desvinculació dels contractes formatius de la necessitat de l'obtenció d'una titulació que capaciti l'exercici professional, soscavar el dret a la negociació col·lectiva), i algunes d'elles fins i tot ja van ser declarades així amb anterioritat (desaparició dels salaris de tramitació, impossibilitat de prestació laboral si no és a canvi d'un salari). El govern és perfectament conscient d'això, però prefereix jugar amb els llargs terminis en els quals aquestes qüestions poden ser declarades inconstitucionals (entre 5 i 8 anys) per enviar les regulacions i drets dels subjectes del mercat laboral a un estat d'excepció, a un limbe en el qual poder recompondre la taxa de benefici i aprofundir en els canvis de manera que siguin difícils de revertir.

No obstant això, molts dels supòsits inclosos en el decret de la reforma laboral, com ara el fet de poder modificar la quantia salarial per raons de competitivitat, al·ludeixen a definicions de nul desenvolupament jurídic i en el qual hem de romandre, expectants, davant com es pronunciarà la jurisprudència, sense renunciar a la defensa dels nostres interessos de classe mitjançant el recurs al conflicte col·lectiu.

D'aquesta manera, en casos de problemàtica relacionats amb el desenvolupament de la reforma laboral (modificació salarial, horaris, mobilitat geogràfica), caldrà:

- Esgotar totes les possibilitats i terminis de negociació que legalment estiguin establerts.
- Recórrer a totes les mesures possibles de mediació i arbitratge que poguessin estar regulades per la negociació col·lectiva.
- Interposició de mesures judicials de conflicte individual o col·lectiu quan la situació ho requereixi o sigui d'interès sindical.
- Potenciar la base afiliativa de les empreses per poder respondre amb lògica sindicada, i amb el menor cost, a qualsevol escenari de conflicte legal al que calgués recórrer com els esmentats en el paràgraf superior.
- Gestionar el conflicte laboral.

Quan la situació finalment derivi en un conflicte tenint en compte la coordinació federal d'aquest (ja sigui a nivell de centre de treball, empresa, grups d'empreses o sectorials) poder desenvolupar:

- Pressions institucionals com a sindicat, en coordinació amb altres sindicats, si això fos possible, davant empreses, patronals o poders públics.
- Trobar ressò o complicitats en altres nivells de la societat civil interessades en el manteniment de l'ocupació o en factors d'ètica empresarial.
- Assemblees informatives de treballadors i treballadores.
- Recollides de signatures en els àmbits que es determinin.
- Concentracions de delegats i delegades.
- Enviaments massius de correus electrònics.
- Presència a les xarxes socials (ciberactivisme).
- Tancaments i/o acampades.
- Seguiment d'actes dels equips directius.
- On es pugui, desenvolupar mesures d'activisme accionarial.
- Iniciatives d'impacte visual (cartelleria, autobusos).
- Aturs parcials.
- Convocatòria formal de vaga.

### **2.3.3. La responsabilitat social d'empresa, un eix bàsic per a l'acció sindical**

És necessari tornar a incidir sobre la Responsabilitat Social d'empresa com a element clau per a l'Acció Sindical, de caràcter absolutament transversal,

participant sobre la aquesta i no renunciant a la seva creixent influència com a element de pressió, en estar directament referenciada sobre la reputació de les grans companyies (i cada vegada més PIMES); alguna cosa absolutament crítica per al context econòmic actual amb una enorme competència i amb uns consumidors cada vegada més conscienciats amb factors associats a l'ètica empresarial.

Recordem que la RSE comença amb el compliment de les obligacions laborals respecte de les plantilles de treballadors i treballadores, i cobreix un amplíssim espectre que pot resultar molt cridaner en cas d'haver de recórrer a projectar una imatge pública en una situació de conflicte, d'aquesta manera la memòria haurà d'incloure un detall de:

- Respecte a la dignitat de la persona.
- Reducció de l'impacte mediambiental de les activitats de l'empresa.
- Respecte pels drets i polítiques laborals (cosa que inclou mesures de no persecució sindical, negociació col·lectiva, conciliació, salut laboral, formació i règim retributiu).
- Pràctica de bon govern (transparència financera, relació amb grups d'interès, etc.).

Per tot això, i com a grup d'interès principal, hem de treballar sobre les memòries de RSE i incidir de manera crítica sobre elles, detectant-ne inconsistències o falsedats i proposant bones pràctiques.

Des de COMFIA-CCOO de Catalunya volem reforçar la nostra presència en els fòrums de RSE de l'organització, col·laborar a la xarxa que l'orienta i prestar l'assessorament adequat sobre la matèria.

### **2.3.4. Adaptant-se a l'entorn: Orientacions per a la negociació col·lectiva d'empresa**

Les dues últimes reformes laborals han incidit en una modificació del rang del conveni col·lectiu d'empresa en el conjunt de la jerarquia normativa. En contra del que es vol indicar per la propaganda incessant que sembla suggerir que no hi ha negociació en l'àmbit de l'empresa, aquesta sempre ha existit, essent de fet la més nombrosa de les concertacions laborals, bé amb rang de conveni o bé d'acord laboral parcial.

Històricament, el conveni col·lectiu d'empresa havia de respectar el conveni col·lectiu sectorial com a norma de dret mínim necessari, que només podia millorar o optimitzar. Aquesta jerarquia normativa ha estat posada en qüestió en primer lloc per la reforma de juny de 2010 (amb una redacció timorata, que portava a algun dubte d'interpretació i que permetia que el conveni sectorial es reservés matèries concretes que seguien suposant uns mínims necessaris a respectar per les parts) i finalment s'ha extremat amb la reforma de febrer de 2012, que estableix clarament la prevalença absoluta del conveni d'empresa en



pràcticament totes les matèries centrals de l'organització del treball, permetent que les condicions pactades siguin inferiors als convenis col·lectius sectorials.

No ens estendrem més sobre aquest particular, sobre els efectes que aquesta mesura poden causar en l'ordenació de la competència, ja que l'única cosa que fa és incidir en la lògica de pressionar el preu del treball a la baixa, combinant reducció o congelació de salaris amb ampliacions o reordenacions de les jornades de treball.

Com a organització hem de tenir clares orientacions per a aquest tipus de negociacions, per poder tendir a homogeneïtzar-les en els seus objectius i intentar mantenir les referències sectorials.

La lògica de sindicalització que va ser exposada en l'apartat anterior també respon a aquesta nova realitat en la qual es poden impulsar negociacions concretes per reduir costos salarials, amb possibilitat de celebració d'eleccions a aquest efecte. Hem d'estar preparats per respondre a aquesta nova demanda de negociació d'empresa, o fins i tot per centre de treball.

Per tot això, a part d'aspectes esmentats anteriorment serà important tenir en compte alguns punts fonamentals:

- 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 del terminis legalment establerts o eliminació d'aquest.
- En cas de no succeir un conveni d'empresa a un altre, incloure clàusula d'increment salarial o qualsevol altra referenciada al conveni sectorial.
- Consideració de les condicions pactades com un tot únic, amb vinculació a la totalitat.

En tot cas, es posaran a la disposició dels nostres delegats i delegades tots els mitjans d'assessorament durant aquests processos i s'inclourà una guia amb indicacions i orientacions precises amb aquesta finalitat.

## 2.3.5. Salaris

Ja s'ha referenciat el difícil context en el qual haurem d'abordar les qüestions salarials d'ara endavant, ja que si abans podíem estar bàsicament preocupats de si l'avenç salarial era major o menor, d'introduir clàusules de garantia, d'eliminar discriminacions o dobles escales, ara ens haurem de preocupar també en l'altra direcció: en eliminar les restriccions a la modificació de la seva quantia més enllà del despenjament del conveni i combatre la seva minoració efectiva quan siguin al·legades "causes de competitivitat".

Com vam comentar anteriorment, no hem de renunciar a les mesures de conflicte que siguin oportunes perquè les empreses demostrin davant el jutge la situació (lamentablement ja no són competents sobre la proporcionalitat) sobre les quals es fonamenta la mesura.

Sindicalment, mentre ens sigui possible, en els processos que participem en aquest sentit, cal proposar que les mesures que s'adoptin siguin conjunturals (en molts casos es plantegen com a definitives en situar-les sense àmbit temporal determinat) i que en tot cas comporti la vinculació del salari que es perd als resultats de l'empresa com a salari variable, fins i tot plantejant, a més de recuperar el percentatge perdut, participar en hipotètics beneficis futurs, proposant fórmules el més proporcional i equitatives possibles en la participació del beneficis empresarials.

Hem d'intentar explorar i suggerir camps d'administració de salari que puguin atenuar la pèrdua de salari net dels treballadors i treballadores mitjançant una fiscalitat més favorable.

Quant a l'orientació de les clàusules de revisió salarial, no pot ser d'una altra manera, han d'estar basades en els continguts de l'AENC II 2012-2014 que estableixen una fórmula complexa que parteix d'un mínim increment del:

- 2012 → 0,5 %
- 2013 → 0,6 %
- 2014 → 0,6 % si el PIB estatal en 2013 és inferior al 1%  
1,0 % màxim, si el PIB estatal és entre l'1% i el 2 %  
1,5 % màxim si el PIB estatal és igual o superior al 2 %

L'acord estatal també refereix un mecanisme de garantia salarial nou, quan trenca el patró d'IPC i referencia la garantia respecte de la diferència entre l'IPC estatal i l'IPC harmonitzat de la zona euro.

Evidentment hem d'orientar la negociació cap a aquests paràmetres, sense renunciar, tal com estableix el mateix acord (i en la mateixa línia l'AIC) a proposar mesures addicionals d'actualització de salaris basades en la marxa de les empreses (relacionades amb beneficis, vendes, productivitat) que tindran la consideració de salari variable. En aquests casos hem d'assegurar-nos que l'articulació del conveni obligui a les contraparts a facilitar tota la informació precisa per desenvolupar aquest punt en igualtat de condicions.

Finalment, sempre que sigui possible, en el context de la negociació col·lectiva, i sempre que ho considerem d'interès, podem introduir el tractament de salari flexible mitjançant la introducció de mesures concretes (mobilitat - transport, conciliació - llar d'infants).

## 2.3.6. Jornada

Un altre aspecte central directament impactat per la Reforma Laboral que estableix una discrecionalitat molt més important per part de l'empresari en aquest punt.

Igual que amb el salari, la jornada és un altre tema que directament concerneix als costos laborals o a l'eficiència i amb ell a l'índex de competitivitat. En els expedients en els quals treballadors i treballadores veuen reduït el seu salari sol ser una mesura usual veure-ho acompanyat de la supressió dels acords de millora de jornada que estiguessin pactats de manera individual o col·lectiva.

No hem de renunciar a seguir plantejant una reducció efectiva de la jornada mitjançant la negociació col·lectiva, de fet segons l'AENC II el còmput anual de la jornada ha de seguir essent fixat pel conveni sectorial, però potser el moment ens empenyi a fer servir una expectativa diferent en aquest punt, en el qual novament cal intentar defensar to el que s'ha avançat, i evitar que es donin situacions de pur aprofitament del context de crisi per estendre la jornada de treball sense causa que ho fonamenti, retallant els assoliments en flexibilitat de jornada, desnaturalització dels contractes a temps parcial per raó de guarda legal, etc.

De la mateixa manera que s'ha comentat a l'apartat anterior, hem d'esgotar tots els terminis de negociació que la llei segueix considerant i en cas de conflicte adreçar-nos a les comissions paritàries en què siguin competents, o als organismes de solució extrajudicial de conflictes, per finalment, si fos necessari, mantenir un conflicte judicial mitjançant la interposició del conflicte col·lectiu.

Finalment hem d'impulsar la inclusió, en els convenis col·lectius de sector o d'empresa que negociem, de l'ordenació de les mesures de flexibilitat ordinària en temps de treball, que abraça la jornada irregular del 10 % i de les 40 hores discrecionals de l'empresari, perquè la seva realització es faci de manera ordenada i racional.

Amb aquesta finalitat, tant en aquest cas com en el de la Flexibilitat Extraordinària Temporal en temps de treball, en el qual l'empresa necessita excedir els límits referits en el paràgraf anterior, cal intentar proposar mesures tendents a una major seguretat dels treballadors i treballadores, com:

- Terminis màxims d'aplicació de la mesura (en el cas de la Flexibilitat Extraordinària Temporal).
- Informació documental de les raons que la fonamenten a la Representació Legal dels Treballadors (en el cas de la Flexibilitat Extraordinària Temporal).

- Termini de preavis irregular a l'entrada en vigor del calendari.
- Pactar els descansos aplicables durant la jornada de treball efectiva els dies en els quals se centralitzi l'extensió d'horari (per exemple, deu minuts de descans cada dues hores de treball efectiu).
- Fent un seguiment del rendiment efectiu de la mesura, un major nombre d'hores de feina no ha de comportar necessàriament una major productivitat.
- Seguiment i informe per part del Comitè de Seguretat i Salut per evitar que es puguin produir situacions de risc que desemboquin en un major absentisme per sinistralitat o causes comunes associades a la càrrega excessiva de treball.
- Definir clarament els marges entre jornades, bé definint el nombre màxim d'hores que es pot estendre la jornada, bé establint quantes hores han de transcórrer entre el final d'una jornada i l'inici de la següent.
- Explorar les possibilitats d'establir compensacions específiques, incentivant l'adscripció voluntària a l'horari irregular en cas de no afectar la totalitat de la plantilla.
- En el sentit contrari, evitar que es converteixi en una via de discriminació en funció del tipus de contracte, antiguitat o situació personal.
- Tutelar que l'administració d'aquestes hores es faci sense retallar les mesures de conciliació de la vida laboral i personal que poguessin estar en vigor, o impulsant garanties o cobertures en cas d'incidir de manera greu en aquesta.
- Fixar l'organisme de resolució de conflictes al que se sotmetrà la problemàtica en cas de discrepància, a part de les competència que s'atorgui sobre el particular a la comissió paritària del conveni (en el cas de la Flexibilitat Extraordinària Temporal).

### **2.3.7. Classificació professional, mobilitat funcional, i promoció professional**

El sistema de classificació professional se segueix mantenint, encara després de la reforma com a matèria exclusiva dels convenis col·lectius sectorials.

Hem d'estar vigilants i desenvolupar el que preveu l'AENC, pel qual es fa el mandat d'implementar sistemes de grups i nivells professionals en substitució de les antigues categories professionals procedents de les ordenances laborals franquistes (és un impuls semblat al de l'acord de cobertura de buits 1999-2003). Aquest aspecte, a més, està recollit pel propi RD 3/2012 que mana desenvolupar sistemes de grups on no els hi hagués abans de febrer de 2013.

Definir en els convenis col·lectius sectorials sistemes de classificació professional amb criteris objectius d'enquadrament, contingut general de la prestació i perfils professionals adequats al sector. El mateix caldria dir quant als convenis d'empresa, adaptant en tot el que sigui necessari el sistema de classificació a les particularitats de l'empresa.

En aquest punt convindria referir-se al "**Document de treball per a la modificació de la Classificació Professional: Grups Professionals**", elaborat per la Secretària Federal d'Acció Sindical estatal. Document que és una guia detallada en la qual se suggereixen tot un seguit de orientacions pràctiques per a la negociació col·lectiva, fonamentals en aquesta qüestió (incloent un model tipus de Grups i Nivells per descripcions funcionals, requeriments de titulació i jerarquia). El document indica:

*"El grup professional crea un marc més ampli de definició de la prestació laboral en comparació de la categoria professional. La capacitat de delimitar el contingut i objecte formal de la prestació dins del grup professional determinarà la possibilitat d'identificar situacions de polivalència (dins del mateix grup) o de mobilitat funcional (entre grups). Per això la construcció i adaptació de sistemes de classificació que continguin una definició el més completa possible dotarà d'una major seguretat en l'acompliment de les funcions.*

*Per a la definició del grup professional dins dels convenis sectorials han de tenir com a referents els elements que componen aquesta categoria de classificació.*

*El grup professional es construeix sobre una associació d'elements subjectius (aptituds professionals i titulacions requerides) i objectius (funcions i tasques concretes que es realitzen dins del procés productiu) que configuren el contingut de la prestació."*

L'adaptació de sistemes de grups i nivells representa un nou concepte de polivalència, que va unida al Grup Professional, és a dir, comporta l'assumpció de diverses tasques i funcions corresponents a un mateix Grup Professional. En aquests casos hem de desenvolupar propostes en la negociació col·lectiva que especifiquin contraprestacions econòmiques específiques en aquests casos (plusos retributius), si és necessari compaginar l'activitat professional amb algun tipus de formació i que la polivalència no sigui una càrrega excessiva de treball (competències dels sistemes de seguretat i salut sobre aquest tema).

En els supòsits de mobilitat funcional, tant ascendent com descendent tindrà caràcter temporal i aquesta estarà basada en causes tècniques, econòmiques o organitzatives, havent de ser comunicada als representants dels treballadors. Com aquestes mesures han d'intentar ser una praxi de flexibilitat interna les representacions laborals han de romandre vigilants davant el compliment dels límits temporals (legals o establerts en conveni), proporció de plantilla afectada, ja sigui en relació a la plantilla general o en relació a un departament determinat, i l'hipotètic impacte en els sistemes de provisió de vacants i ascensos, havent de plantejar si la consolidació de vacant es produeix per l'assignació de tasques de grup superior una vegada superat el límit establert per la negociació col·lectiva, o si per contra s'estableix el model de convocatòria obligatòria del sistema d'ascens per cobrir la vacant. En aquest supòsit, i mitjançant la negociació col·lectiva, intentar precisar la modalitat de promoció (antiguitat, examen o concurs de coneixements o mèrits) a la qual s'optarà, i considerar la participació sindical.

### 2.3.8. Contractació

Els últims anys, des del 2010, han estat un carrusel de disbarats sobre la contractació, al principi se l'acusava de ser un sistema complex per acabar desembocant en les mateixes modalitats de contractació temporal causal al costat del ja conegut "Contracte de suport als emprenedors" introduït pel RD 3/2012 amb forma suposadament indefinida però amb un any de període de prova en qualsevol nivell professional que se celebri, cosa de dubtosa constitucionalitat i que fins i tot va provocar les queixes de la patronal de les Empreses de Treball Temporal, en desvirtuar el sentit de la contractació temporal, en habilitar-se un contracte al mercat laboral que permet l'acomiadament sense al·legació de causa i sense indemnització. Aquest fet ha possibilitat que la suspensió que la concatenació de contractes temporals, sobre la qual l'anterior govern va decretar una suspensió temporal de la mesura, sembli benigna.

La modificació d'aquests marcs no he de fer-nos prescindir d'exercir les nostres competències en el marc del seguiment de la contractació, constatant la causalitat en el cas de les temporals i denunciant les irregularitats i concatenacions que poguessin produir-se.

Adicionalment, i tal com considera l'AENC, hem d'actuar sobre la negociació col·lectiva per promocionar la contractació indefinida, regular el recursos a la contractació temporal directa o d'ETT, establir un volum màxim de contractacions temporals, en les activitats discontinües i estacionals potenciar la contractació fixa discontinüa i intentar impulsar els contractes formatius com a via d'inserció laboral dels joves.

Cal mantenir l'enfocament actual sobre el contracte de relleu i la jubilació parcial com a mesura de manteniment de l'ocupació i el rejuveniment de les plantilles.

### 2.3.9. Subcontractació

La subcontractació de l'activitat productiva continua essent una part essencial de l'activitat i dels serveis a les empreses que segueixen externalitzant parts centrals o auxiliars de la seva activitat, que es desenvolupen bé en els locals de l'empresa principal o de l'externa, la qual cosa estableix una complexitat en la realitat laboral, en coincidir diferents treballadors i treballadores amb diferents condicions laborals i cobertures en un mateix espai.

Amb la finalitat que aquesta situació no ens desbordi i amb l'objectiu que en tant que sigui possible puguem estendre l'organització mitjançant la sindicalització del personal de les empreses contractistes, hem de tenir present que els treballadors contractistes i subcontractistes tenen dret a formular a la representació dels treballadors de l'empresa principal les qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral mentre no tinguin representació pròpia, per la qual cosa pot ser una bona primera via de la presentació del sindicat amb la intenció d'una potencial organització futura.

Amb la finalitat d'evitar les cessions il·legals de treballadors, hem de continuar exercitant els nostres drets i demandar que, d'acord a l'article 42 de l'Estatut dels treballadors, la informació a l'empresa principal i a la contractista sobre els processos de subcontractació per contribuir a la seguretat de l'ocupació i certificar el compliment de les condicions laborals. En cas de compartir el mateix centre de treball cal certificar l'existència i possibilitat d'accessos al llibre de registre (42.4. ET).

En el mateix sentit, exigir els nostres drets d'informació per part de l'empresa usuària sobre els contractes de posada a disposició amb les Empreses de Treball Temporal, mitjançant el lliurament d'una còpia bàsica d'aquest, que ens ha de servir per certificar les causalitats de la seva contractació conjuntural, certificació del compliment de les polítiques de seguretat i salut, condicions de treball i la correcta aplicació de condicions de categoria, salari i jornada.

En els casos de segregació o externalització de l'activitat des de l'empresa principal que comporti traspàs de personal de manera parcial o d'unitats autònomes cal fer valer principis de negociació enfocats al manteniment o millora de les condicions laborals, evitant que siguin una via directa de precarització laboral.

### **2.3.10. Formació professional**

Un dels drames de la taxa de desocupació espanyola i catalana radica en la manca de formació d'una gran part de les persones que es troben en situació d'atur. Dels 5,3 milions de desocupats del país es calcula que, aproximadament la meitat (gairebé 2,5 milions), no té títol de capacitació professional de cap mena i que la seva ocupabilitat és escassa, al marge dels sectors dels quals normalment procedeixen (construcció fonamentalment, de manera indirecta o directa).

Davant aquesta situació i tenint en compte que no hi ha voluntat política que incentivi el retorn de les persones (susceptibles de poder fer-ho) al sistema d'educació reglat, prenen especial rellevància els compromisos amb la Formació Professional per a l'Ocupació, fonamentada en el V Acord Nacional de Formació subscrit pels agents socials i traslladat al govern el passat 10 de gener.

Des dels recursos que ens toquin administrar hem de ser acurats en l'orientació que li donem a aquests, intentant que incideixin en programes de formació que comportin una millora potencial de l'ocupabilitat dels treballadors i treballadores dels nostres sectors, que es troben sotmesos a serioses tensions en tots els àmbits, amb amenaces de pèrdua de l'ocupació.

Fer-nos útils a través de l'orientació en formació i amb això proporcionar un servei de qualitat als nostres afiliats i afiliades, o fer una potent presa de contacte amb el sindicat a qui no formi part de l'organització, amb la intenció d'estendre la base afiliativa i/o representativa.

### 2.3.11. Teletreball

Aquesta forma d'ocupació està cada vegada més present en les formes d'organització del treball contemporani, impulsada sobre l'enorme desenvolupament que les tecnologies de la informació i la comunicació propicien.

D'aquesta manera, si bé les ofertes de teletreball que com tal es gestionen són mínimes en comparació a d'altres països del nostre entorn (com França, Alemanya o Holanda) cada vegada són més les persones que teletreballen durant una part de la seva jornada laboral.

El teletreball, sens dubte, pot tenir els seus avantatges, però en cap cas pot ser un substitutiu de les mesures de conciliació que tant ens ha costat conquerir. Cal no obstant això, tenir cura dels problemes severos de sociabilitat o de falta de participació en les dinàmiques de l'empresa que pot comportar, així com de la desindicalització i la desregulació de las relacions laborals.

En els àmbits de la negociació col·lectiva hem d'anar estenent una atenció per aquesta modalitat de treball atenent a regular alguns aspectes essencials que detallem a continuació breument:

- El teletreball ha tenir caràcter voluntari i ser reversible per opció del treballador o treballadora, o per opció de l'empresa (que pot constatar raons de disminució de rendiment).
- Fixar quan de temps s'està en teletreball i quants dies del mes s'ha de desplaçar al lloc presencial del treball.
- Assegurar que la remuneració del teletreballador sigui igual a la del treballador presencial, la qual cosa no ha de significar necessàriament només considerar els aspectes de salari de nòmina, hi ha parts de la prestació que no surten en la nòmina (condicions de temperatura, humitat, neteja, subministrament elèctric) que no han de ser repercutides en el treballador o treballadora que assumeix el cost en primera persona. Considerar fórmules 8/24 de pagament de consums i fins i tot considerar un cost unitari de l'espai físic (l'empresa redueix costos en no haver de destinar una major superfície a la seva activitat productiva).
- El subministrament d'equips ha d'anar per compte de l'empresa, cosa que ha d'incloure una revisió ergonòmica bàsica del lloc del treball.
- Ha de definir-se un protocol específic de protecció i salut laboral per a aquesta activitat que eviti que es donin situacions d'aïllament social, especialment en el cas de les dones teletreballadores.
- Ha d'assegurar-se l'accés del teletreballador a la representació dels treballadors i a les informacions que es publiquin.
- Ha d'assegurar-se l'accés als cursos de formació o de perfeccionament professional que es desenvolupin en el seu àmbit.
- Ha de definir-se un protocol al lloc de teletreball per part de responsables de l'empresa, ja que es dóna la dualitat de lloc de treball i domicili i poden entrar en conflicte.



Aquest seria un petit avenç de les qüestions a desenvolupar sindicalment en aquest tipus de règim laboral.

### 2.3.12. Drets Sindicals

- Si bé s'han anat introduint regulacions sobre l'accés als correus electrònics corporatius, intranet o d'ús d'Internet, aquest segueix essent un tema sensible en el qual solem entrar en conflicte amb certa freqüència.

Hem de desenvolupar en la negociació col·lectiva criteris encara més clars quan detectem conflictes d'interpretació que desemboquin en sancions o situacions equivoques sobre l'ús d'aquests mitjans.

- Durant les dinàmiques informatives subjectes a les vagues generals es pot constatar el desigual seguiment que les assemblees de treballadors i treballadores tenen, en funció que aquestes es desenvolupin durant horari laboral o fora d'ell. Seria interessant considerar i introduir en la negociació col·lectiva una referència a intentar un nombre màxim d'assemblees durant l'horari laboral, o ocupant parcialment una franja inicial o final de la jornada.
- Estendre el dret de local, borsa d'hores... a les seccions sindicals, allí on la grandària de l'empresa ho permeti.
- Ampliar el reconeixement de les seccions sindicals com a interlocutors vàlids.
- Desenvolupar criteris i protocols de no discriminació per al personal que desenvolupa funcions representatives en l'empresa en major o menor mesura.

### 2.3.13. Salut Laboral

#### a. Diagnòstic

##### a.1. Mínima declaració de sinistralitat (accidents de treball i malalties laborals) per part dels empresaris.

Sabem que les crisis econòmiques perjudiquen la salut de les persones en augmentar la precarietat laboral i empitjorar els riscos laborals en les empreses, tant en relació a la salut física com la mental.

De fet, la Reforma Laboral ha comportat una clara vulneració del dret a la salut de les persones: la por a perdre el lloc de treball, la major facilitat per al canvi de condicions de treball de manera unilateral, l'augment d'acomiadaments i la conseqüent sobrecàrrega de treball de les plantilles que queden, l'exposició a

violència externa, la possibilitat de ser acomiadats després d'una baixa per malaltia comuna inferior a 20 dies, etc.

Tots aquests elements augmenten l'exposició a riscos laborals dels nostres treballadors i treballadores, en un context en el qual, a més, les empreses estan invertint encara menys en prevenció de riscos, justificant la falta d'intervenció i de recursos destinats a la prevenció amb la baixa sinistralitat en els nostres sectors, especialment la derivada de riscos psicosocials per ser d'aparició lenta i invisible.

Aquesta baixa sinistralitat, es deu fonamentalment al fet que l'empresari és qui decideix si un treballador pot ser atès en la mútua o ha d'acudir a la Seguretat Social. D'aquesta manera es desvien al sistema públic de salut la majoria de malalties i danys a la salut derivats del treball.

### **a.2. Falta d'informació, participació i consulta (obligades per LPRL) per part de l'empresa als i les DDPP en matèria de salut laboral.**

En la multitud de consultes que rebem, observem que la principal estratègia empresarial per evitar l'avenç sindical en salut laboral és negar als i les DDPP la informació, consulta i participació a la qual tenen dret per llei de PRL per exercir les seves funcions.

Els empresaris decideixen unilateralment aspectes que afecten la salut de les persones, tals com, a decisió de la mútua, dels recursos preventius propis o aliens, en l'avaluació de riscos laborals i definició de mesures preventives, canvi de centre de treball, modificació d'horaris, etc., sense realitzar sovint la consulta prèvia als DDPP ni informar-los.

D'aquesta manera, en no disposar de la informació necessària i suficient referent a aquestes decisions empresarials, els i les DDPP no poden exercir el seu dret de participació i propostes de millora, i en definitiva es coarta el dret dels treballadors a ser representats també en aquesta matèria.

Això s'evidencia clarament en la negociació dels Reglaments de Comitè Seguretat i Salut (CSS) amb els quals, per la nostra banda, intentem que siguin òrgans on acordar els diferents aspectes de la salut laboral, i no obstant això, la part empresarial sovint mostra una clara intenció de fer un compliment únicament documental de la llei de PRL, i realitzar en el millor dels casos, la consulta no vinculant als i les DDPP sense permetre que influeixin en la decisió empresarial.

### **a.3. DDPP recentment nomenats, s'inicien en l'exercici de les seves funcions sense formació sindical prèvia en salut laboral.**

A CCOO disposem d'una bona oferta de formació especialitzada en matèria de salut laboral. La limitació que estem observant té a veure amb el temps que han de passar els nous DDPP fins a poder realitzar aquests cursos.

Com és lògic, l'itinerari de la nostra formació sindical obliga a realitzar, el curs bàsic

de delegat/da sindical, abans del bàsic de salut laboral. Una vegada realitzats tots dos, els delegats i delegades poden iniciar els cursos especialitzats en temes de prevenció de riscos (psicosocials, musculoesquelètics, mútues, etc.).

A causa d'això i per la gran activitat en eleccions sindicals ens trobem amb un bon nombre de DDPP que han de començar a exercir-ne sense cap formació prèvia en salut laboral.

En aquest sentit, hem rebut nombroses consultes de comitès amb nous DDPP que han d'enfrontar-se, sense experiència prèvia ni coneixements suficients, a la constitució del CSS i a la negociació del seu reglament, així com a les reticències de les empreses a respectar els seus drets d'accés a informació, consulta i participació.

## **b. Objectius i propostes**

**b.1.** Traslladar als i a les DDPP recentment nomenats/des, fins que puguin accedir al curs bàsic de salut laboral, les nocions bàsiques de la prevenció, les seves funcions, els seus drets i els de els treballadors/des, així com en la integració de la prevenció en la seva acció sindical, oferint-los eines, arguments i contraarguments per a la negociació del Reglament del CSS, la formació mínima que l'empresa els ha de concedir en matèria de salut laboral, i altres aspectes.

**Proposta:** sessions de formació de dos dies, convocant a DDPP, a través de les agrupacions. El contingut d'aquestes sessions seria:

- El procés de la prevenció en l'empresa.
- Models d'interlocució:
  - L'empresari com a responsable de la salut dels/les treballadors/es.
  - El paper dels tècnics i dels serveis de prevenció.
  - El CSS
- Els DDPP: funcions, garanties i competències. Drets d'informació, consulta i participació.
- Eines d'acció sindical en la prevenció: qüestionaris, visites a treballadors en centres de treball, comunicats, etc.
- L'estructura de Salut Laboral en la CONC.

**b.2. Proporcionar eines d'acció sindical per evidenciar l'exposició a riscos laborals, amb especial atenció als psicosocials.**

**Proposta:** impulsar en les seccions sindicals el projecte iniciat per la Secretària Federal, sempre en coordinació amb aquesta, per posar de manifest els riscos psicosocials. Consisteix en una recollida de dades per part de DDPP visitant a una mostra de treballadors i treballadores aplicant tant el qüestionari de l'INSHT (FPSICO) com la metodologia aportada per l'equip d'ISTAS CCOO i, elaborar informes des de la Secretaria de Salut Laboral en funció dels requeriments de cada secció sindical en concret. Es faciliten així eines concretes d'acció sindical per visitar a les plantilles, i forçar les empreses a realitzar l'avaluació psicosocial.

### **b.3 Millorar la comunicació bidireccional en l'estructura**

- Jornada anual per DDPP en la qual es proposarà una temàtica i es recolliran mitjançant qüestionari les seves necessitats en salut laboral. La informació recollida servirà com a guia per a les futures línies d'actuació de la Secretària.
- Trobada semestral per DDPP i responsables de salut laboral d'agrupacions, amb la intenció de compartir experiències i pràctiques en la resolució de temes concrets.

### **2.3.14. Secretaria de la Dona**

Davant la situació de crisi que estem vivint i les continues retallades en educació, sanitat, dependència ,... el debilitament dels serveis públics i l' atac a l'estat del benestar són les dones les que es veuen de nou afectades en major mesura, i les que es veuen obligades a ampliar la seva càrrega de treball.

Cal continuar en el camí emprès per la nostra organització en el compromís per avançar en el repartiment igualitari del treball, avançar en la transversalitat de gènere, incorporant-la en el conjunt de l'activitat sindical. Posar el gènere i la igualtat d'oportunitats en la centralitat del dia a dia de la nostra organització, com un dels nostres senyals d'identitat.

Caldrà impulsar la negociació dels Plans d'Igualtat a les empreses, com una de les eines més importants de l'acció sindical per tractar greus problemes de desigualtat de gènere com la bretxa salarial, les dificultats de les dones per accedir a llocs de responsabilitat, i parlar de conciliació com a drets personals per avançar en corresponsabilitat. Així mateix, en aquelles empreses on ja hem aconseguit implantar plans d'igualtat, i davant la reforma de la negociació col·lectiva que ens obligarà a potenciar la negociació a l'empresa, haurem d'aprofitar per convertir-los en un element central de la nostra acció, en una oportunitat de negociar noves mesures en àmbits claus com són les retribucions, la promoció professional, la formació, la salut laboral, etc.

Lligada a la negociació de mesures o Plans d'Igualtat s'haurà d'insistir en la obligatorietat de negociar també protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe, així com ampliar les mesures de protecció per les dones víctimes de violència de gènere.

Des del punt de vista d'organització interna i davant el previsible aprimament d'estructures degut a les dificultats pressupostàries, s'haurà de fer un replantejament que potenciï el treball en equip, el treball en xarxa per donar més capacitat i profunditat a les polítiques de gènere en totes les àrees de la organització.

Cal continuar incentivant a l'afiliació i participació de les dones i garantint la seva presència equilibrada en les candidatures a les eleccions sindicals i sobretot en els llocs de responsabilitat i de presa de decisions dels òrgans de direcció, caldrà doncs poder obtenir i fer un seguiment de l'evolució de les dades d'afiliació i eleccions desagregades per sexe de cara al futur.

### 2.3.15. Comitès d'empresa europeus

#### IMPORTÀNCIA DE L'ACCIÓ SINDICAL MITJANÇANT ELS CEE

Els comitès d'empresa europeus (CEE) són els òrgans que representen els treballadors i treballadores europeus d'una empresa. Per mitjà dels CEE, els treballadors i treballadores han de ser informats i consultats a nivell transnacional per part de la direcció, sobre la marxa de l'empresa i qualsevol decisió significativa que pugués afectar-los. El paper dels CEE consisteix en garantir que la veu dels treballadors i treballadores es tingui en compte a les empreses a la hora de prendre decisions. S'ha demostrat que un CEE que funciona té una sèrie d'avantatges que el converteixen en element central de l'acció sindical: pot rebre informació directament des de la seu del grup, pot intercanviar opinions i resoldre problemes amb la direcció central quan concorrin circumstàncies extraordinàries. És, per tant, una eina molt important en l'acció sindical.

És cert que els CEE no van ser pensats per disputar l'organització del treball a l'empresa, sinó només per a la informació i la consulta, però per una banda tant els propis acords i reglaments de funcionament intern dels que s'han dotat molts d'aquests CEE que s'han anat creant, com per una altra banda el canvi normatiu mitjançant la nova directiva europea, fan que avui puguem situar amb força que els CEE són, ara sí, elements clau en el context transfronterer, convertint-se *de facto* en el primer pas de la negociació col·lectiva a les empreses transnacionals.

El marc legal es remunta a la directiva europea del 1994, però després d'una sèrie de consultes als interlocutors socials, la Comissió Europea va aprovar al 2008 una proposta de refondre la directiva, que tot i que no és del tot satisfactòria, aporta modificacions importants que van ser suggerides en bona part pel moviment sindical europeu. Aquesta nova directiva és la 2009/38/CE i pretén, en especial, garantir l'eficàcia dels drets transnacionals d'informació i consulta dels treballadors, afavorir la creació de nous CEE i garantir la seguretat jurídica per al seu establiment i funcionament. La transposició de la directiva a la legislació espanyola no ha estat negociada amb els sindicats, per variar, i tot i que sí que hi va haver un dictamen del Consell Econòmic i Social consensuat amb les organitzacions sindicals, el govern va aprovar la transposició copiant textualment la directiva, sense afegir més, a la Llei 10/2011, de 19 de maig, que modifica l'anterior Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors a les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària. Ha estat una llàstima la falta de diàleg ja que la llei, en limitar-se als mínims establerts a la directiva, desaprofita la oportunitat de posar negre sobre blanc moltes de les coses que molts treballadors CEE ja hi tenen dret pel seu propi acord.

La nova directiva millora els drets d'informació i consulta, millora els vincles entre el comitè europeu i la representació local, estableix una millor definició del que és transnacional, i millora els drets de participació, ja que les qüestions de consulta han de tenir un dictamen per part dels representants dels treballadors amb temps suficient. També estableix l'obligatorietat de donar informació a les organitzacions sindicals que s'ha iniciat el procés de constitució d'un CEE, així com que l'empresa ha de dotar a la comissió negociadora de la constitució d'un CEE dels medis suficients per tirar-ho endavant. Evidentment, estem encara molt lluny del reconeixement de negociació col·lectiva europea, però aquest marc legal actual estableix clarament que els CEE són

un espai de comunicació i diàleg que ens ha de servir de manera clau en la nostra acció sindical, ja no solament com a fre a la unilateralitat per part de les empreses sinó també com a eina per guanyar poder contractual.

Per sectors, a COMFIA tenim 32 CEE, distribuïts de la següent manera: 12 en el sector d'assegurances, 8 en el sector de banca, 7 en el sector de les TIC, 3 en el sector de les ETT, 2 en el sector de Contact Center, havent-hi en l'actualitat actuacions per constituir CEE en algunes enginyeries i financeres. En alguns d'aquests CEE hi ha delegats que formen part de COMFIA Catalunya, fins i tot protagonitzant casos molt concrets de bones pràctiques negociadores.

Hem de situar, per tant, que la nostra tasca en els propers anys ha de venir caracteritzada pels següents objectius.

- Identificar les empreses amb seu a Catalunya on podem tenir un CEE i on no n'hi ha, potenciant-lo allà on sigui possible.
- Cal dotar de continguts els CEE que estiguin poc sindicalitzats, ja que n'hi ha que funcionen com una simple plataforma d'imatge corporativa de les empreses.
- També cal donar suport als CEE més sindicalitzats per una altra banda, posant part de la seva actuació com a exemple de bones pràctiques, i també ajudant a millorar els acords que ja existeixen.
- És important millorar les polítiques comunicatives: s'ha de saber on hi ha un CEE i què fa, ja que de la seva experiència podem aprendre tots i totes.
- Cal fer-se ressò de les necessitats formatives dels delegats que tenim als CEE i organitzar reunions temàtiques o cursos que afavoreixin la complementació d'aquesta formació.

És evident que tota aquesta tasca s'ha de fer amb la col·laboració amb les secretaries d'Internacional de la Federació Estatal i de la CONC, donant suport específic, per tant, als respectius plans de treball.

### **2.3.16. Assessoria jurídica**

Els darrers quatre anys diversos plantejaments de treball s'han desenvolupat, aconseguint que en el pla de l'atenció primària haguem cobert tots els horaris crítics d'atenció, tant de matí com de tarda. A més a més la responsabilitat d'Inspecció de treball s'ha pogut incorporar des de fa poc temps.

És important incidir en la necessària coordinació amb les agrupacions en un primer nivell i de la mateixa manera amb les estructures de la CONC i de la Federació estatal.

A part d'aquestes mesures plantejem comptar amb un nou recurs adreçat als mecanismes extrajudicials de resolució de conflictes (mediació), que comportin una nova via d'assessorament i d'acció sindical.

Com a conseqüència de l'atenció i l'assessorament especialitzat aplicat en cada cas, cal definir bones pràctiques que es puguin projectar a problemàtiques concretes per a l'aplicació de les nostres representacions en les diferents empreses (seccions sindicals i sectors).

## 3.- ORGANITZACIÓ

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

Donar una resposta eficaç a les necessitats que es plategen als centres de treball en termes d'atenció a la negociació col·lectiva (nous plantejaments amb la reforma laboral 2012). Aquest és el repte que afrontarem en els propers anys, aquesta resposta és possible organitzant el sindicat en l'empresa, el sindicat s'organitza amb l'afiliació dels treballadors i la consolidació de la secció sindical.

El canvi de model imposat en la negociació col·lectiva, portant la negociació a l'empresa, és a dir atomitzant-la, la pèrdua de delegats i delegades amb experiència sindical en la nostra federació, deguda a la reconversió del sector financer, i la pèrdua de recursos econòmics per quotes i per ingressos (externs) ENS ABOCA d'una banda a desplegar-nos en eficàcia per atendre la demanda dels sectors menys consolidats de COMFIA, on és continu l'increment de delegats i delegades triats i per una altra, accelerar el procés de maduresa d'aquests nous delegats i delegades.

#### 3.1.1. Eleccions sindicals

Els bons resultats obtinguts per COMFIA Catalunya en les Eleccions sindicals, ens porten a la continuïtat en el mètode de treball de l'equip electoral, que es concreten en:

- Una persona responsable d'Eleccions sindicals, que planifica el treball en aquells processos que es desenvolupen en els sectors menys consolidats de la Federació, a més d'assistir a les reunions que es convoquen des de les unions comarcals i fer seguiment dels processos als territoris, participar de les reunions convocades per la secretaria d'Organització de la CONC, aportant experiències i recollint informació, coordinar el treball de l'equip electoral, aquest té el seu treball estructurat sectorialment, atén els processos de TIC, Oficines i Despatxos, enginyeries, col·labora quan és necessari també amb les agrupacions sectorials d'Assegurances i Contact Center.
- Les agrupacions i la Secretaria d'Organització a través de les eines informàtiques (BDNET i Sigis) i del treball en xarxa amb les secretaries d'organització i agrupacions estatals, tendirà a cobrir aquells espais electorals d'empreses que hagin realitzat processos fora de Catalunya i tinguin centres de treball aquí, contactant amb els delegats i delegades triats en altres territoris perquè col·laborin en l'extensió.

S'organitzarà el treball electoral com fins ara, atenent a totes les renovacions, intentant avançar els processos, i renovant el pla d'extensió per a empreses blanques, cada mes es tramet un document als territoris amb les renovacions i

preavisos a dos mesos vista, perquè aquests puguin fer extensió en empreses on ja s'han celebrat processos a la província de Barcelona.

Les agrupacions que depenen de l'equip electoral tendiran a ser cada vegada més autònomes, destinant els recursos en hores i delegats propis per a aquesta finalitat.

Col·laboració en les unions intercomarcals, de les seccions sindicals amb més recursos per al treball d'extensió electoral.

En les noves eleccions, començarem sindicalitzant el procés electoral donant suport als equips d'extensió per part de la Secretaria d'Acció Sindical, per introduir el discurs sindical en assemblees i/o comunicacions escrites.

En cada cas es coordinarà amb l'agrupació sectorial que correspongui amb la finalitat de mantenir un discurs únic i, si és possible, que siguin els propis responsables sectorials els que assisteixin a les assemblees.

Els i les responsables de les agrupacions tindran un contacte preliminar amb els potencials candidats i candidates, una vegada acabat el procés electoral es convocarà als nous delegats i delegades a la jornada de benvinguda en els termes en què està concebuda actualment.

### **3.1.2. Les seccions sindicals**

Continuem el procés de sindicalització amb el compromís de seguiment als delegats i delegades després de la benvinguda, amb la finalitat d'explorar realitats laborals, posar a disposició els recursos transversals de l'organització com a eina d'inici de l'acció sindical.

Ho farem amb el reforç en l'exercici de les prerrogatives com a delegat i delegada, exigir els drets que com de tal rol se'n deriven, fonamental en aquest cas és el compliment dels drets d'informació activa i passiva suportats per l'article 64 TRET, incidint en la negociació i evitant la judicialització del procés d'informació de drets d'informació i consulta prèvia.

Elaborant un dossier per a ús de les seccions sindicals amb models documentals per exemple, reclamació de drets d'informació, quadres d'utilització d'hores sindicals, models de comunicats, etc.

Millorar el registre i procés de renovació de les seccions sindicals.

En el curt termini, si és possible no superior a un any i intentant mantenir contacte almenys una vegada cada sis mesos. Compromís de visita en empreses que es considerin d'interès sindical i quan tinguem massa crítica constituir LA SECCIÓ SINDICAL, identificant-les com:



- 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.

Altres mesures de suport: Assistir als plenaris i executives de les seccions sindicals, participant al debat i plantejant qüestions d'actualitat sindical, difondre el treball que es realitza en la federació, evitant la suposició de compartiments estancs en l'organització, promoure l'osmosi d'informació federació - secció sindical.

## **3.2. Les agrupacions sectorials: sindicalitzar els nous sectors**

### **Transformar la representació en afiliació**

Es concretarà una reunió amb la representació obtinguda a cada empresa, a la qual hi assistiran: el responsable de l'agrupació acompanyat d'una persona amb responsabilitats en l'equip d'acció sindical i una altra d'organització de la federació, amb la finalitat d'orientar cap al concret de cada realitat els recursos (bones pràctiques cap a la sindicalització) implicant en el treball els delegats i delegades no afiliats, el nostre objectiu és que el 70 dels delegats i delegades TIC i Assegurances estiguin afiliats i afiliades.

En aquestes reunions farem un pla de treball, on treballarem sobre accions concretes en les quals es pot prestar suport efectiu (veure document d'acció sindical)

Cada pla d'acció ha d'anar lligat a la consecució de l'afiliació, en cada negociació desenvolupada en explicar-la a la plantilla, es demanarà l'afiliació, i com a primer objectiu obtenir l'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.

### 3.3. Unions Comarcals

Traslladar l'experiència (vegeu balanç) desenvolupada en el Baix Llobregat, amb un equip de treball que desenvolupa al territori, de manera coordinada amb la direcció de la Unió Comarcal, les polítiques d'organització i d'acció sindical, a la resta de les unions comarcals, amb el compromís de la presència d'una persona de referència en l'Executiva de la Unió comarcal.

Coordinació del treball electoral entre el/la responsable d'eleccions de COMFIA Catalunya i els responsables de les unions comarcals, per planificar el treball de l'equip d'eleccions conjuntament amb el territori.

### 3.4. Unions Intercomarcals

Conscients de la dificultat que és desenvolupar el treball sindical en els sindicats intercomarcals, per la manca de recursos en hores sindicals, potenciar la participació de delegat i delegades d'empreses amb més recursos.

Seguirem amb la política d'anar al territori per explicar als delegats i delegades aquells acords, pactes o mobilitzacions en els quals el sindicat participa i assistir a les assemblees convocades pels sindicats intercomarcals.

Potenciar l'activitat de les agrupacions sectorials en els processos electorals dels territoris, en la línia del que s'ha proposat en l'apartat Sindicalitzar l'empresa i convocar jornades de benvinguda.

Així com, a petició d'aquests, participar activament en les reunions dels seus òrgans de direcció, a fi i efecte que es pugui visualitzar el suport federatiu a la tasca territorial, sense que en cap moment això comporti un menyscapte de la seva independència com a òrgans col·legiats que són. És a dir, apropar la direcció federal al territori.

### 3.5. La UAT (Atenció Telefònica) Federal

Implicació de les seccions sindicals a la xarxa sindical (Banca i Estalvi).

Davant l'increment de les devolucions, disponibilitat de persones dedicades a la gestió i recuperació de rebuts i filtratge de dades de contacte.

Proposta d'elaboració d'argumentari per enfocar la gestió de recuperació cap a l'interès concret de la persona (drets adquirits per antiguitat davant el gabinet jurídic, per exemple, vinculat a l'edat o situació personal).

### 3.6. Finances i Recursos

Aquest anys s'han posat en marxa dos nous programes proposats per la CONC, un d'ells és el que ha tingut, té i tindrà més impacte en l'organització de COMFIA, és el de viatges/dietes i on hem progressat durant aquest any, tant en la seva implantació com aportant idees per anar modificant i ajustant-lo a la nostra realitat. Al mateix temps el programa de Comptabilitat "Dimoni" s'ha incorporat. Com en totes les noves iniciatives i incorporacions, els inicis són difícils i el temps ens ajudarà a millorar i unificar criteris amb la CONC, pressupostaris i comptables.

Hem de continuar avançant en les normes de microgestió, no només en la despesa, sinó també en la seva justificació.

En el futur cal que fem front, en aquesta àrea, la renovació dels dos companys que en els darrers anys han dedicat el seu temps a aquesta responsabilitat. És necessari que aquesta funcionalitat es cobreixi amb quadres sindicals del nostre entorn, tant per la responsabilitat sindical, com per la prudència en la gestió de recursos, un repte que no és només de l'Executiva entrant, sinó de tots i totes.

Altres aspectes que participarem activament:

- **USC** – Unitat de Serveis Compartits - la nostra Federació s'ha incorporat al Grup de Treball de la CONC. Aquest Grup de Treball té com a objectiu la millora de la gestió i distribució dels recursos globals.
- **FCF** – Fons Confederal de Finançament de la CONC- instrument aprovat per la CONC que serà un instrument amb l'objectiu d'anar reconduint les posicions de les diferents organitzacions cap a l'equilibri financer i la supervivència, en el qual COMFIA, previsiblement, tindrem un paper important.

Hem de continuar amb la nostra línia de "prudència econòmica" per garantir l'autonomia i la independència sindical, sense subordinació ni claudicacions que ens separin del nostre principal objectiu: **la millora de les condicions de treball de tots els treballadors i treballadores.**

### 3.7. Formació per a l'acció

- a. Coordinar les accions formatives amb les necessitats reals de l'acció sindical en l'empresa, per sobre de les personals dels delegats i delegades.
- b. Determinar la condició d'afiliat i afiliada per a l'accés prioritari a la formació bàsica i establir com a indispensable per accedir a la formació de segon nivell.

- c. En col·laboració amb les seccions sindicals, agrupacions i amb la Secretaria d'Acció Sindical, identificació d'aquelles delegades i delegats, que per la seva implicació, responsabilitats i/o projecció puguin representar un actiu de futur en el sindicat i a qui es prioritzarà un itinerari de formació personalitzat.
- d. Adequar la tipologia d'accions formatives a les prioritats de l'acció sindical, diversificant el format, cursos, seminaris i tallers. Generalitzar el primer nivell bàsic, comprès pels cursos de Formació Sindical Bàsica, Qualitat i Servei per a delegats i delegades i d'Igualtat d'Oportunitats on seran convocats tots els delegats i delegades.
- e. Introduir nous cursos d'afiliació i d'iniciació a la salut laboral destinats a cobrir buits de formació actuals en la oferta de l'EFOSI (Escola de Formació Sindical).
- f. Ampliar el segon nivell de cursos oferts per l'EFOSI amb la planificació de tallers i seminaris organitzats per la pròpia Federació, orientats al tractament de problemàtiques concretes dels nostres sectors i amb aplicació directa a la pràctica de les empreses.
- g. Ampliació de la plantilla de formadors i formadores de la Federació, per a cobrir amb suficiència les necessitats que planteja aquest Pla de Formació.
- h. I per últim fer presents en totes les accions formatives els valors propis del nostre sindicat com ara són, el treball, la solidaritat, el col·lectiu o la igualtat.

### 3.8. Formació contínua

Davant d'una situació d'incertesa on les retallades tant per les polítiques actives com per la formació professional o contínua, seran de més del 50 % del que havia fins ara, és molt important mantenir les eines que fins ara ens ha estat positives perquè els treballadors i treballadores dels nostres sectors arribin a l'oferta formativa que anem oferint en els darrers anys.

Eines com el portal de formació on es pot realitzar el procés d'inscripció complimentant el formulari i de la selecció de l'acció formativa.

L'Escola d'Anglès i les Aules on, a més de la formació escollida, es facilita un aprenentatge en què la planificació i el desenvolupament d'aquests a banda de ser individual, es possible compartir nous espais, idees, dubtes, experiències i coneixements amb altres alumnes de la mateixa acció formativa.

L'atenció i orientació a les persones desocupades, continuarà essent bàsica. Des

de fa un parell d'anys l'administració ha introduït als plans per a persones actives la participació d'aturats.

En els nostres plans més de 450 persones aturades s'han format amb COMFIA-CCOO, ha estat i serà important la informació especialment individualitzada perquè participin en aquests. La majoria, a través del SOC s'han dirigit a nosaltres durant aquest temps.

La formació és un recurs per potenciar l'afiliació i créixer en organització. Les seccions sindicals en tenir coneixement de les persones que es formen, han d'aprofitar aquesta situació per treballar l'afiliació i, a nivell d'extensió, treballar la informació que es rep de persones i o grups que sense tenir cap contacte amb el Sindicat s'apunten a fer les accions formatives que oferim i així visitar-los i treballar l'acció sindical. La implicació de tots i totes serà bàsica per al seguiment de portar una formació de qualitat perquè els treballadors i treballadores la pugin assolir, i així millorar una qualificació i promoció professional.

## 4.- COMUNICACIÓ: socialitzar, dialogar i fer partícips

La comunicació pel Sindicat, com per tota persona o entitat, és una necessitat i activitat essencial, necessitem relacionar-nos, expressar-nos i donar-nos a conèixer, arribar-hi i ser coneguts.

En tota comunicació es donen quatre elements bàsics:

- Les persones que es comuniquen entre sí (emissor i receptor)
- El que comuniquen entre aquestes persones; el contingut, missatge que comparteixen.
- I el mitjà pel qual aquestes persones es comuniquen

Fitxant-nos en què intervén en un procés comunicatiu tipus, el projecte que ens proposem per avançar i seguir posant en valor la comunicació, aspectes que es tracten en el Taller de Comunicació adreçat a les persones responsables de la comunicació en les agrupacions i seccions sindicals de Catalunya: ho fem recollint les següents propostes de treball i reflexions.

### 4.1. Socialitzar el contingut

Quant a EMISSORS, som els que iniciem el procés comunicatiu, ens proposem transmetre els missatges que emetem, iniciem la comunicació amb aquelles persones que decidim dels nostres àmbits organitzatius. Per a aquesta tasca hem de comptar amb els recursos i formació de què podem disposar per fer-ho el millor possible.

#### **Som un esglaió emissor del sindicat.**

La participació sindical possibilita una recepció constant de comunicació que ens enriqueix en coneixements, això és possible perquè hi ha qui els posa en comú. En el procés comunicatiu molts cops som destinataris però hem de tenir en compte que som un esglaió més de l'emissió de la comunicació que també interessa o necessiten altres persones. **Ens hem d'exigir, amb bon criteri, transmetre i donar a conèixer molta de la informació o documentació que rebem**, i així aconseguir una major difusió de la participació, opinions i arguments. Difondre a tota la plantilla, darrers destinataris de la informació que habitualment rebem, donar a conèixer per igual al conjunt del nostre àmbit organitzatiu d'informes, per exemple, és apostar pel creixement del sindicat, no fer-ho és com deixar-ho en la safata d'entrada el sindicat.

#### **Som Sindicat si donem a conèixer què som i què fem, volem i esperem, explicar-ho és una necessitat i és el nostre objectiu.**

De nosaltres depèn que la comunicació sigui una de les activitats fonamentals per crear organització i acció sindical, que tingui la funció de difondre'ns

socialment, de fer arribar igualitàriament a tota la societat el que som i fem. Seguint la dita "allò que no es comunica, no existeix", per a la nostra organització recau una major importància perquè emetem la comunicació del que fem, pensem i som, de la manera més acurada i constant possible. Ens cal fer tot el possible, i més, per fer-nos presents, arribar, fer-nos escoltar i donar-nos a conèixer.

### **Seleccionar la informació, gestionar el coneixement.**

De la pròpia activitat sindical reflexionada en surt allò que hem d'explicar i transmetre prioritàriament. Alhora ens arriba, cada cop més, molta informació de múltiples transmissors i cada cop més per canals diferents. Ens cal partir del fet que no tot està al mateix nivell d'interès i ni tot és imprescindible per a la nostra tasca, per la qual cosa cal fer una feina de selecció de les fonts, prioritzar lectures, valorar continguts i transmetre a d'altres allò que creiem important, no només d'interès, sinó d'ajuda, necessari per l'organització on estem, és una tasca a la qual hauríem de dedicar-li més temps abans de emetre comunicació o bé transmetrem la que rebem.

### **Comunicació equilibrada, de qualitat i estructurada.**

Patim cada cop més sobresaturació informativa, a banda de les inevitables repeticions, cada cop disposem de nous canals per on circulen més i més informació. Més informació no significa millor comunicació. Això genera més desorientació, desinterès i fins i tot desmotivació per a la participació i donar resposta, així doncs per la part que ens toca, ens cal marcar una estratègia comunicativa que tingui en compte els criteris i calendari de les comunicacions prioritàries i dels canals a emprar que sigui equilibrada i de qualitat.

**Estructurar la comunicació**, tant de continguts com de canals a emprar, s'ha de coordinar des de la Secretaria de Comunicació de la Federació de COMFIA Catalunya amb tots els altres àmbits: agrupacions, sindicats territorials i seccions sindicals de Catalunya. No cal que tots els àmbits disposin de tots els canals de comunicació possibles, sinó que el més important ha de ser mantenir una acció comunicativa constant i adequada a cada realitat. La comunicació ha de respondre al projecte organitzatiu i d'acció sindical concret, ha de tenir en compte tant el nombre de destinataris com els recursos possibles a emprar per assegurar aquesta tasca.

## **4.2. El missatge, clar i directe**

### **L'objectiu: que arribi el nostre missatge.**

En la comunicació és molt important que el missatge que volem transmetre sigui emès el més clarament possible perquè tingui un nivell d'èxit, per quan arribi amb la mateixa claredat que l'hem emès. Ens hem d'acostumar a emetre comunicacions més habitualment de la nostra organització i constant activitat sindical, com dels èxits i assoliments de la nostra feina.

**Cal esforçar-nos perquè el missatge sigui clar i directe.** Fer el contrari no

ajuda el Sindicat, una comunicació amb massa paraules, imatges, sense un missatge clar i concret, són massa sorolls que distreuen i impossibiliten que hi arribem, ens debilita i distancia de les persones destinatàries.

**Elaborar la comunicació en contingut i format el més adequat possible.**

Aconseguir que el missatge sigui escoltat, vist o llegit amb claredat, possibilitarà que tinguin la resposta esperada. Per això és molt important que en l'elaboració del missatge hi prestem molta atenció i temps, el necessari per després donar-li el format més adequat per transmetre'l a través dels diversos mitjans que disposem.

**Fer servir els canals disponibles complementàriament.**

Dels diferents canals de difusió de les nostres comunicacions, els mitjans digitals i en especial les xarxes socials, ens faciliten el poder emetre comunicació de petit format de manera instantània, la qual cosa no treu que el missatge segueixi demanant una reflexió i un tracte el més acurat possible i que alhora sigui difós complementàriament pels altres canals on puguem trobar les persones destinatàries.

Actualment el canal més usual per a la tramesa de quasi tota la nostra comunicació és **el correu electrònic**, que possibilita rapidesa, garantia i permet passar a paper en la seva recepció. En nombre d'adreces electròniques actualitzades de delegats i delegades i de l'afiliació, ens trobem amb una esclatxa comunicativa més gran que en el seu dia amb les dades postals. Per la qual cosa és molt important incrementar, actualitzar i mantenir les bases de dades, introduir-les al fitxer pertinent és essencial si volem fer partícips de l'organització a tothom per igual.

### **4.3. Optimitzar la nostra presència en les xarxes socials**

En la gamma de canals que tenim a l'abast, des de les comunicacions escrites, audiovisuals passant per la comunicació digital i les xarxes socials possibilita la participació, el diàleg proactiu, la conversa i comporta una relació i contacte personal que mereix una atenció i resposta.

Davant la creixent activitat de les xarxes socials en els nostres entorns, la Secretaria de Comunicació de COMFIA Catalunya ja ha iniciat la seva presència i activitat, així com que s'ha incorporat en el treball del grup de ciberactivistes que impulsa la Confederació, la CONC i especialment COMFIA estatal. En el àmbit de les agrupacions i seccions sindicals s'està donant un major interès i participació en les xarxes socials, per la qual cosa s'ha elaborat una "Guia d'usos i estil en les xarxes socials", que s'ha de donar a conèixer per tal de motivar l'activitat comunicativa sindical en les xarxes socials de la manera més adequada i amb perspectives de futur.



#### **4.4. El valor de la relació presencial en el centre de treball**

"L'actitud dels quadres sindicals és el millor actiu. Estar en contacte amb la gent. Aquesta manera de ser, de relacionar-se". (*Ètica i valors del sindicalisme, Ed. DAU*)

Cadascú de nosaltres som la referència del Sindicat. Som el Sindicat davant els companys i companyes, el nostre ser i fer personal compten, el nostre ser i fer sindical és com coneixen les CCOO, és el punt de partida.

El que cerquem sempre és arribar a l'altre i anar a formar col·lectiu, el centre de treball encara és el lloc de trobada, amb interessos i accions comuns. La importància de la nostra presència als centres de treball, la nostra relació personal, la comunicació visual, la "no verbal"... són imprescindibles. La comunicació presencial es converteix en un diàleg que difícilment substituiran altres canals.

#### **4.5. Davant els RECEPTORS, esperem resposta: escoltem**

La comunicació és un diàleg, té una relació estreta amb les relacions interpersonals. En la conversa ambdues bandes escolten, reben, retenen i es llavors quan es possibilita el diàleg.

El que cerquem és la participació, com a resultat del diàleg que hem iniciat. Esperem que el nostre missatge sigui identificat, rebi adhesions i respostes tangibles: l'assistència a una convocatòria, la signatura, el vot, l'afiliació, la representativitat, la responsabilitat, el compromís.

En la nostra comunicació hem de dir com volem i esperem que l'altre s'hi involucri i participi de l'organització. El diàleg ens porta també a escoltar, no només allò que esperem, sinó saber què és el que li passa i és important en cada moment, la qual cosa enforteix l'acció del Sindicat.

#### **4.6. Fer partícips**

En la participació l'organització s'enriqueix, ningú no surt perdent, és guanyar-guanyar. L'afiliació, el vot en les eleccions sindicals són respostes que es donen com a reconeixement del que es rep de l'organització, i la seva acció sindical, i alhora és la resposta que rep l'organització per enfortir-la i que la fa possible. El fer-se partícip ha de ser una opció a l'abast de tota persona vinculada al sindicat des dels sectors que representem.

### **Accions més imaginatives i més efectives perquè tinguin més èxit.**

Ens trobem que algunes de les formes habituals de participar-hi (manifestacions, concentracions) són repetidament utilitzades i malauradament molt darrerament, aquestes convocatòries tot i que les fem perquè ens donen resultats, resulten monòtones i cal refrescar-les, insistir en els motius que ens hi porten, donar-li més contingut, formats més actius, participatius perquè siguin engrescadores i tinguin una valoració positiva.

Aquesta participació ha de portar a fer que la mobilització, la protesta, es faci amb activitats i dinàmiques que resultin més visibles i, alhora, cal que siguin el més efectives possibles respecte dels objectius pertinents, tenint en compte tant els recursos humans com materials. És important que davant un conflicte donem un temps per a la seva planificació, coordinant acció sindical, organització i comunicació, perquè les accions proposades siguin graduals, mesurades i facin possible una resposta contundent i amb èxit.

### **Marcar objectius de participació.**

La participació és el que fa possible la construcció de la nostra organització, és l'objectiu que constantment ens proposem en la comunicació que generem. La participació comporta: formar part, tenir part i ser part, és a dir l'adhesió, el compromís i la identitat al Sindicat.

Amb la participació es poden posar en comú: creativitat, punts de vista, coneixements, recursos de cada persona i alhora es pot compartir la responsabilitat en la presa de decisions.

Podem explicar el grau de participació al Sindicat en les següents fases segons què oferim:

### **Fases de participació.**

**En la informació.** És donar a conèixer i es demana, com a molt, una implementació del que altres ja han decidit, és com una pseudoparticipació.

**En la consulta.** Hi ha una obertura a rebre opinions, s'escolta i els interessos i visions del conjunt es tenen en consideració, però no és la presa de decisions.

**En la decisió.** Hi ha informació, consulta i les accions són preses tenint en consideració l'opinió de tothom. On les decisions s'assumeixen de manera compartida, apareix el diàleg, la reflexió i l'anàlisi col·lectiva.

**i integral o plena.** Aquí les persones que tenen identitat, són informades, consultades, proposen, prenen decisions de manera compartida i participen del control de les accions compromeses.





IV Congrés – 12 novembre 2012  
<http://congres.comfia.ccoo.cat>

