

# Plan de Trabajo

## **II Plenario Estatal**

**Madrid, 25 de Junio 2009**

## INDICE

1. Situación actual y objetivos generales
2. Agrupación: estructura organizativa
3. Impulsar la afiliación
4. Elecciones sindicales
5. Negociación Colectiva: convenio-carrera profesional
6. Formación: certificación carrera profesional
7. Mujer: planes de igualdad
8. Secciones sindicales de empresa/derechos sindicales
9. Área Profesionales
10. RSE
11. Comités de Empresa Europeos
12. Empleo
13. Comunicación
14. Salud laboral

## 1. Situación actual y objetivos generales:

5 La Agrupación estatal de las TIC se creó hace tres años y desde entonces  
mucho hemos avanzado en todos los ámbitos: en afiliación, en extensión  
electoral y representación sindical, en organización, creando y consolidando  
tanto secciones sindicales de empresa como agrupaciones territoriales, en  
negociación colectiva en las empresas y a nivel sectorial, en formación, en  
10 igualdad y conciliación, en los comités de empresa europeos, etc. Pero a pesar  
de estos importantes y rápidos logros, el trabajo que nos queda por hacer para  
conseguir un sector digno para los trabajadores y trabajadoras es todavía  
mayor.

15 Cuando constituimos la agrupación en el año 2006 la situación del sector  
estaba inmersa en procesos de fusiones, compras y cambios además de sufrir  
en los años anteriores una precarización salarial y de la contratación. En estos  
años la situación no ha mejorado, extendiéndose el nearshore en fábricas de  
software, la subcontratación y las condiciones laborales a la baja, así como la  
concentración empresarial.

20 La difícil crisis económica actual está haciendo mella en nuestro sector, al que  
ha llegado con retraso frente a otros, y las empresas están viendo recortados  
los contratos de los clientes y los márgenes, lo que incide negativamente en la  
contratación laboral y la rotación de plantilla. Ya hemos sufrido recortes de  
25 empleo en parte de las empresas del sector, y gracias a nuestra presencia en  
las grandes empresas, hemos podido intervenir rápida y eficazmente  
alcanzando acuerdos satisfactorios, que tendremos que seguir impulsando y  
negociando en la misma línea, considerando que las perspectivas a corto plazo  
son de empeoramiento de la situación.

30 La problemática se ha agravado con procesos de deslocalización a otros  
países con condiciones laborales más precarias, en parte por la presión de  
grandes clientes y su ansia de incrementar los beneficios. Estamos en una fase  
inicial que puede conllevar un aumento de despidos en el sector sino actuamos  
35 de forma contundente, coordinada y rápida,

Ante estas situaciones, se hace especialmente importante consolidar nuestra  
agrupación sectorial y desarrollar unas líneas generales de actuación que nos  
40 permitan seguir avanzando en nuestra implantación en las empresas y el  
sector para garantizar y mejorar las condiciones laborales del sector.

Uno de nuestros mayores retos en la negociación colectiva continúa siendo la  
definición de una carrera profesional y sistema retributivo digno y acorde con la  
realidad del sector, y en ello debemos enfocar nuestros esfuerzos como base  
45 fundamental para su consolidación.

Las secciones sindicales de ámbito de empresa han demostrado ser la  
herramienta fundamental que nos permite extender y mejorar los derechos

laborales y llegar allí donde no existía representación sindical, y debemos seguir trabajando en su implantación generalizada, su consolidación y tutela.

5 A pesar de nuestros buenos resultados electorales, siguen existiendo numerosas empresas del sector sin representación sindical, incluyendo algunas de las más importantes, por lo que deberemos seguir trabajando para mejorar en esta área. Pero nuestra asignatura pendiente sigue siendo la afiliación. Mucho hemos crecido en número de afiliados y afiliadas pero el porcentaje de afiliación en relación a las plantillas es muy inferior al de los sectores consolidados. Debemos realizar un esfuerzo especial para mejorar notablemente esta situación, ya que es clave para avanzar en la sindicalización del sector, en nuestra fuerza negociadora y por tanto en las condiciones laborales del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

15 Los planes de igualdad deben también ser un punto central de nuestra negociación colectiva, además de para avanzar en los derechos efectivos de las mujeres y conseguir un entorno laboral y social equitativo para hombres y mujeres, porque son un arma sindical importante para incidir en las políticas salariales y la carrera profesional. Así mismo la igualdad debe ser un área transversal que impregne todas las negociaciones que emprendamos. En la misma línea, la RSE va a permitirnos incidir en todas las áreas de la empresa y avanzar en el uso efectivo de los derechos sindicales, así como abarcar en nuestra acción sindical el grupo de empresas y la cadena de subcontratación a nivel mundial. Los trabajadores y trabajadoras de nuestro sector tienen un perfil profesional y personal que requiere nuevas formas de hacer sindicalismo, que debemos desarrollar conjuntamente con el área de profesionales, de la que debemos ser parte fundamental.

30 Han pasado solo tres años desde la creación de la agrupación, pero ahora debemos comenzar ya la fase de consolidación para avanzar en la consecución de estos objetivos.

## 2. Agrupación: estructura organizativa:

35 Las bases de la organización de la agrupación estatal se definieron en el plenario de su creación, y se han ido desarrollando posteriormente, creándose secretarías de organización, acción sindical, mujer, formación y comités europeos, y un responsable de nuestro boletín sectorial digital, conectamos.

40 También se ha avanzado mucho en la creación de agrupaciones y coordinadoras territoriales, pasando de agrupaciones en Madrid, Catalunya y Aragón únicamente, a disponer de implantación en la actualidad también en Euskadi, País Valenciá y Andalucía, con lo que cubrimos prácticamente la totalidad de territorios en los que tenemos centros de trabajo. Sin embargo para consolidar nuestra organización y por tanto el sector, necesitamos un mayor número de recursos y dedicación horaria a la agrupación, que nos permitan desarrollar nuestro plan de trabajo y nuestros objetivos. Hemos planificado esta

etapa con un mayor número de recursos horarios, pero es fundamental la implicación y compromiso de las secciones sindicales y agrupaciones territoriales, tanto en la coordinación de acciones y objetivos como en la aportación de horas sindicales a tareas de la agrupación para poder llevar a cabo nuestro plan de trabajo. Esta mayor implicación además nos permitirá atraer y formar delegados y delegadas que puedan posteriormente irse integrando en distintos ámbitos del sindicato, donde nuestro sector prácticamente no tiene presencia, para integrar nuestras problemáticas y particularidades.

También definiremos en la agrupación secretarías y responsabilidades concretas que definan y ejecuten planes de acción específicos con objetivos y plazos para desarrollar el plan de trabajo que detallamos a continuación.

Debemos reforzar la coordinación con las agrupaciones territoriales y las secciones sindicales, como medida necesaria e imprescindible para definir y alcanzar estos objetivos, para lo cual contaremos con una comisión ejecutiva amplia y representativa. También continuaremos consolidando nuestra organización interna en temas fundamentales como recopilación de información y bases de datos (de secciones sindicales, elecciones, acuerdos, sentencias y dictámenes, afiliación, etc.), que nos permitan coordinar mejor el trabajo, incluso también en el control de presupuestos y gastos.

Así mismo, trabajaremos para impulsar y desarrollar la organización de las secciones sindicales y las agrupaciones territoriales, con el objetivo de asentar las bases para un trabajo coordinado y en la misma dirección.

### **3. Impulsar la afiliación:**

Es muy significativa la diferencia existente entre los votos recibidos por nuestras candidaturas y el número de personas afiliadas. Tenemos que incrementar de manera significativa la afiliación en el sector, un sector donde ya contamos con el apoyo mayoritario. En este sentido y para los próximos cuatro años, nos fijamos como objetivo acercar el porcentaje de afiliación en el sector TIC al número de trabajadores/as que nos votan.

En este sentido, debemos tener un especial empeño para afiliar a las delegadas y delegados de personal que se han presentado por la candidatura de Comfia-CCOO y todavía no lo han hecho.

Otra tarea prioritaria es la de velar por la fidelización de la afiliación, analizando qué es lo que provoca las bajas que se producen en el sector y corrigiendo, si cabe, sus causas.

La sensibilización y formación en esta área, la fijación y seguimiento de objetivos y la preparación de campañas afiliativas y su coordinación tanto con las Agrupaciones Territoriales como con las Secciones Sindicales Estatales

adquieren en este próximo mandato gran importancia.

#### 4. Elecciones sindicales:

5 En general, nuestro objetivo es el de ampliar nuestro ámbito de representación llegando a más empresas, a más personas y en especial, seguir de cerca a las empresas sin representación, especialmente las que fijemos como estratégicas, trabajando para conseguir candidaturas en su seno. Además debemos continuar consolidando y mejorando nuestros resultados en las empresas en las que estamos presentes.

10 La coordinación y aprovechamiento de recursos adquiere en este terreno importancia capital, dado que contamos con delegados y delegadas en las zonas más emblemáticas del sector y por tanto, con un esfuerzo relativo en horas y personas, podemos organizar rutas geográficamente razonables  
15 contando con los recursos locales.

Debemos esforzarnos para constituir las candidaturas de CCOO de forma que reflejen la realidad del sector en cuanto a edad, niveles profesionales, etc., haciendo especial hincapié en los criterios de género.

20 El compromiso adquirido es no sólo mantener a Comfia-CCOO como sindicato mayoritario en el sector si no aumentar la diferencia con el resto de centrales sindicales.

25 La Agrupación Estatal de las TIC deberá priorizar las actividades de soporte a las Secciones Sindicales Estatales y potenciar la creación de secciones sindicales estatales donde sea posible su creación.

30 Asimismo, el papel de coordinación de la actividad de las Agrupaciones Territoriales como estructura vertebradora y organizativa de la acción sindical, afiliativa y de extensión en el seno de las empresas será tarea prioritaria para esta Agrupación para el próximo mandato.

#### 5. Negociación colectiva sectorial:

35 Una vez firmado el XVI Convenio Colectivo, las tareas de la Agrupación deben ir destinadas a:

40 - Asegurar el cumplimiento del mismo en las mejoras de salarios, jornada, vacaciones y medidas de Igualdad.

- Difundir el beneficio que reporta al sector haber firmado un acuerdo de subidas salariales, por encima del IPC del 2.009, en la actual coyuntura de crisis.

45 - Elaborar la propuesta de un nuevo sistema de clasificación, tomando como

base el aprobado por la mesa de negociación en Julio del 2.008, que permita de una vez por todas contar con una clasificación acorde a la realidad en la que nos veamos claramente reflejados.

- 5 Para elaborar y apoyar nuestra propuesta del nuevo sistema de clasificación, debemos:
- Mostrar nuestra negativa rotunda a la división de salarios por territorios.
- 10 - Analizar los salarios y carreras profesionales existentes actualmente en Fábricas de Software.
- Impulsar la negociación de carreras profesionales en empresas del sector con los mismos criterios que en la negociación sectorial, con especial interés en las empresas líderes en la patronal AEC.
- 15
- Mantener informados, de forma activa e interactiva de los avances en la elaboración y negociación de las nuevas propuestas. Para ello se potenciarán todos los medios a nuestro alcance, especialmente la página web de la agrupación dentro del espacio de COMFIA.
- 20

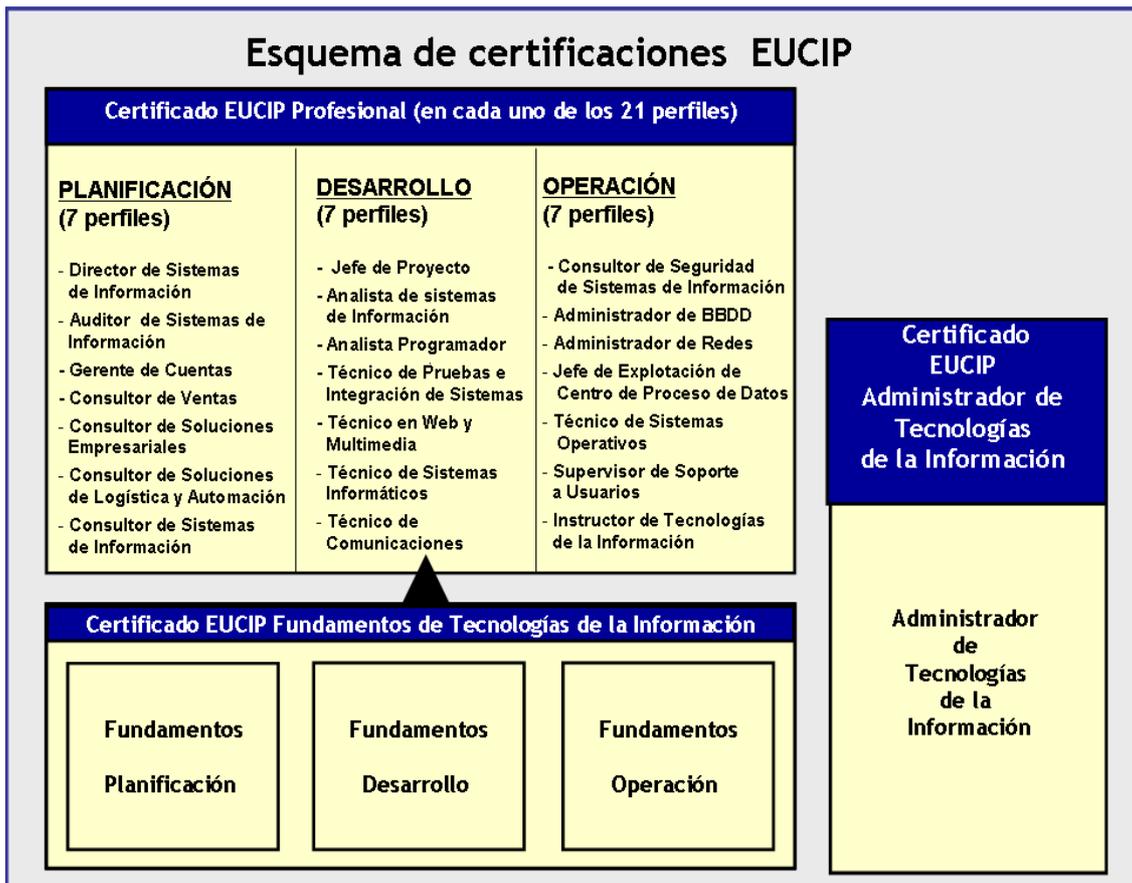
### **6. Formación Sindical y laboral:**

Nuestra actividad irá enfocada a dos tipos de formación:

- 25
- La formación sindical, dirigida a delegadas/os, debe tener como base los tres cursos de inicio. Será tarea prioritaria el garantizar una oferta suficiente y conseguir el compromiso de delegadas/os para seguirlos ya que aúnan conocimientos con sensibilización; además de cubrir las necesidades de formación de los cuadros sindicales de CC.OO.
- 30

Los cursos iniciales, obligatorios para recibir los siguientes son:

- Curso Básico de Delegada/o.
  - Igualdad de Oportunidades.
  - Atención al afiliado/a.
- 35
- La formación profesional del conjunto de trabajadores y trabajadoras. Nuestra labor prioritaria debe ser impulsar y difundir la certificación europea EUCIP (European Certification Informatics Professionals), que acredita a un profesional como poseedor de las competencias y experiencia de los veintidós perfiles informáticos más demandados por el mercado laboral.
- 40
- 45 Mas información en la pagina web [www.eucip.es/](http://www.eucip.es/)



5 **7. Mujer y planes de igualdad:**

Mucho hemos avanzado en esta área y somos el sector con más planes de igualdad en fase de negociación, duplicando el de la media de los sectores de nuestra federación. Sin embargo nos encontramos con escasas medidas o protocolos para prevenir y actuar en los supuestos de acoso sexual y prácticamente ningún plan de igualdad cerrado.

La situación es mejor en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y personal, donde muchas empresas cuentan con varias medidas implantadas.

Esta situación desfavorable en el ámbito de medidas de igualdad implantadas en las empresas se explica por la ausencia hasta ahora de un marco regulador como es el Convenio Colectivo sectorial. El convenio publicado en abril 2009 ya recoge el mandato de implementación de políticas de igualdad a través de la negociación e implantación de los planes de igualdad, lo cual deberá servirnos para cambiar la situación.

Es necesario un esfuerzo y un compromiso por parte de todos los implicados en la negociación, para avanzar en este ámbito, promoviendo la negociación e implantación de los Planes de IO desde las agrupaciones y las secciones

5 sindicales, como un objetivo ineludible y fundamental de nuestra acción sindical. Por eso, debemos aplicar criterios de transversalidad en materia de Género en todos los contenidos de la Negociación Colectiva Sectorial y de Empresa, además de aprovechar los nuevos derechos de información a la representación sindical y exigir que ésta venga disgregada por género.

10 El plan de trabajo para este ámbito se centra fundamentalmente en promover la implantación de planes y medidas de igualdad negociadas en la totalidad de las grandes empresas del sector, con especial énfasis en las medidas de acción positiva en el ámbito de la contratación y la promoción, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

15 La negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas deberá hacerse de acuerdo con el proceso desarrollado por Comfia al respecto, que resumimos a continuación:

20 Fase 1: promover la realización de un plan de igualdad y la creación de una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades. Realización del diagnóstico de situación de acuerdo con los criterios e indicadores de Comfia, para detectar los problemas y definir las prioridades de actuación, cubriendo las áreas de selección, contratación y promoción, carrera profesional, remuneración, comunicación y lenguaje, conciliación de la vida profesional, familiar y personal, formación, y acoso sexual y de género.

25 Fase 2: Diseño y negociación del plan de igualdad.

30 Incluye objetivos cuantitativos y medibles, comunicación, medidas y acciones, plazos de realización y recursos, indicadores y sistema de seguimiento y progreso, así como procedimiento de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

Fase 3: Implantación, seguimiento y corrección.

35 El desarrollo del plan debe hacerse liderado por la Secretaría de la Mujer de la sección sindical, con el compromiso e implicación de la Secretarías General, Acción Sindical, Organización y Comunicación y por supuesto en coordinación constante con la Secretaría de la Mujer de la Agrupación.

40 En el caso de secciones sindicales pequeñas o sin estructura o recursos suficientes, será la agrupación quién lidere el proceso y aporte el soporte necesario.

45 Adicionalmente, desde la agrupación debemos asegurar la puesta en marcha y correcto desarrollo de las nuevas atribuciones del Comité Paritario de convenio en cuanto a la elaboración y difusión de recomendaciones para la elaboración de planes de igualdad, y la mediación en la implantación y desenvolvimiento de los Planes de Igualdad.

### 8. Secciones sindicales de empresa y derechos sindicales:

5 Además de que se corresponde con las normas estatutarias de COMFIA, la realidad económica y social de las empresas de nuestro sector, que no está restringida por límites territoriales, nos obliga a que nuestro ámbito de representación, interlocución y negociación, deba ser la empresa. Por eso debemos seguir impulsando la creación y consolidación de Secciones Sindicales de Empresa y de Grupo.

10 El primer paso para la creación de Secciones Sindicales fuertes, es concienciar a los miembros de los Comités de Empresa de la necesidad de afiliarse a CC.OO. y de hacer efectiva la presencia del sindicato en la empresa: todavía tenemos candidatos/as que no están afiliados/as y siguen prefiriendo trabajar como Comités de Empresa.

15 Esta concienciación debe hacerse mediante una campaña de reuniones y encuentros con los representantes legales en los comités con bajo porcentaje de afiliación.

20 Otra importante tarea a realizar, para la creación y refuerzo de las Secciones Sindicales de Empresa, es el buen uso del crédito horario: hace un daño, a veces irreparable, a la imagen del sindicato, la mala utilización de estas horas.

25 La realidad de nuestro sector es muy distinta de la de otros con una cultura sindical más asentada: necesitamos que quienes representan a CC.OO. ante las trabajadoras y trabajadores de nuestras empresas sean un buen modelo de actitud y de aptitud. Y que, mediante esa representación, se conozca y reconozca el valor sindical y sociopolítico que CC.OO. aporta a la sociedad y su independencia económica y política.

30 Si conseguimos ese reconocimiento, podremos, legítimamente (legalmente ya podemos hacerlo) negociar con las empresas la ampliación de nuestros derechos sindicales, imprescindibles para realizar con efectividad nuestras tareas sindicales:

- 35
- Acumulación y asignación de crédito horario por parte de las Secciones Sindicales.
  - Subvención de los costes inherentes a nuestra labor (viajes, locales, comunicaciones etc.)

40 Las competencias para la constitución de secciones sindicales residen según los Estatutos de la C.S. de CCOO (Art.17 y 48) en los órganos de dirección de la Federación Estatal. Con el objetivo de constituir el mayor número de secciones sindicales en las empresas encuadradas en la Federación, dichos

45 órganos delegarán estas facultades, siempre y cuando el procedimiento de

constitución y el encuadramiento de las secciones sindicales se lleve a cabo en aplicación de los presentes Estatutos.

5 De manera especial, y para este periodo, nos marcamos como objetivo prioritario de trabajo para las Secciones Sindicales, el seguimiento de los trabajadores desplazados en clientes. Este seguimiento comportará la elaboración de un Mapa de Desplazados y un Plan de Visitas periódico, que nos permita conocer la problemática específica de estos trabajadores.

10

### 9. Área Profesionales:

15 Desde hace ya mucho tiempo, COMFIA tomó conciencia de la importancia de atender adecuadamente la problemática del colectivo de técnicos. Incluso, el propio concepto de técnico ha ido evolucionando, a la par que lo ha hecho su implantación en la Empresa.

20 En nuestro sector, una parte importante de las plantillas tienen formación técnica, responsabilidades de mayor o menor nivel y gestionan equipos de mayor o menor tamaño. Además, nuestro perfil utiliza mayoritariamente para sus actividades laborales, asociativas y sociales los medios electrónicos, y por tanto podrían encuadrarse perfectamente en el área descrita, al igual que ocurre en el resto de países europeos.

25 Desde la agrupación TIC formaremos parte del equipo de Comfia que pondrá en marcha el proyecto y el en cual seremos un referente dentro del sindicato, para lo cual debemos contar con la participación de las secciones sindicales.

Que debemos hacer:

30

- Adoptar las “mejores prácticas” de asociaciones profesionales exitosas, en lo concerniente a los servicios ofrecidos por estas organizaciones a sus miembros, y a las estrategias y tácticas utilizadas por estas organizaciones para atraer y retener a miembros.

35

- Lograr el apoyo mayoritario entre grupos específicos de profesionales, dependerá de la capacidad de un sindicato de atraer a los que quieren voz en el trabajo, pero cuyas preferencias, por lo demás, están más cercanamente alineadas al conjunto de servicios ofrecido por asociaciones profesionales.

40

- Esto requiere más atención a las cuestiones profesionales y ocupacionales, con iniciativas para proporcionar acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

45

- Los programas de desarrollo profesional son la clave del éxito de las asociaciones profesionales.
- Las estrategias de afiliación y retención de las asociaciones de

profesionales, están estrechamente relacionadas con las necesidades de información y formación permanente de los miembros, y con su deseo de oportunidades de interconexión.

- 5
- Debemos crear lugares de encuentro con ellos, para construir las respuestas adecuadas.
  - Participación con Universidades, Escuelas, etc., para intervenir en la formación de los profesionales.
- 10
- Nuevas herramientas de comunicación: Web 2.0 y redes sociales. Fomentar el uso de las herramientas de la **Web 2.0** en las organizaciones sindicales es, sin duda, parte del futuro y, quien esté primero, ganará considerable ventaja frente al resto.
- 15
- Aprovechar las redes sociales para obtener información, contactar con grupos de interés profesional, etc. será una actividad que, sin duda, tendremos que cuidar en el futuro.

20

### **10. RSE- Responsabilidad Social Empresarial:**

En COMFIA-CCOO hemos definido la RSE como:

25 La obligación inherente a cada entidad empresarial de rendir cuentas sobre la forma en que su actividad impacta en las dimensiones ambientales, económicas y sociales de su entorno, y de asegurar que este impacto genere beneficios equitativos y sostenibles, y ningún daño, a todas las partes interesadas.

30 La RSE supone, hoy, un reto y una oportunidad, que debemos desarrollar en una doble vertiente:

35 • Como una herramienta para desarrollar de forma sistematizada la acción sindical en las empresas, facilitando la denuncia y reivindicación de todos los temas que lo requieran. Esta sistematización de la acción sindical podemos realizarla independientemente del tamaño de la empresa y de la utilización de la misma de políticas activas de RSE.

40 • Como una forma de desarrollar la dimensión sociopolítica e ideológica del Sindicato, al vincularse la RSE con el impacto que las actuaciones de las empresas tienen con el desarrollo sostenible y un proceso de globalización más justo y eficaz: las empresas no deben tener como objetivo sólo obtener beneficios económicos para sus propietarios; deben devolver esos beneficios a la sociedad en la que están inmersas.

45

A través de la negociación colectiva y la acción sindical en la empresa intervenimos en la Responsabilidad Social de las Empresas.

Se deben establecer criterios para determinar si una empresa es socialmente responsable. Exigiremos a las empresas que documenten esos criterios en sus informes y memorias de RSE.

5

Las memorias de RSE nos sirven para valorar la aportación de la empresa al desarrollo sostenible, los impactos, positivos y negativos, de su actividad en la economía, el medio ambiente y la sociedad. La valoración se realiza mediante indicadores objetivos y valorables.

10

Los indicadores que debemos utilizar son los del modelo G.R.I.:

- Son aceptados por las grandes empresas a nivel mundial.
- Están respaldados por instituciones como el Consejo Nacional de RSE.
- 15 - Obligan a participar a los agentes sociales, incluidos los sindicatos.
- Se renuevan periódicamente para adaptarse a las nuevas realidades.

A partir de los indicadores GRI, se han elaborado unos indicadores RSE COMFIA-CC.OO., en los que deberemos basarnos.

20

### *VALOR DE MERCADO DE LA RSE*

Las empresas deben ser conscientes de que ser socialmente responsable no está reñido con mantener sus tasas de crecimiento y competitividad. Algunos de los beneficios que la RSE ofrece a la empresa, y que nos sirven de argumentos para facilitar la implantación de políticas socialmente responsables son:

25

30 - Protección y fortalecimiento de imagen, reputación social en la plantilla, clientes y proveedores.

- Atracción de consumidores sensibilizados ante la RSE.

- Fortalecimiento de la lealtad del consumidor.

35

- Reducción de los costes de producción a través de prácticas como el control de desechos y eficiencia en el uso de la energía.

- Estimulación de la innovación y la competitividad.

40

- Protección de los activos intangibles de la empresa: recursos humanos, propiedad intelectual, reputación social.

45 - Cumplimiento y respeto de leyes nacionales e internacionales en todos los países en los que opera, obteniendo, por tanto la licencia para operar.

- Evitar las sanciones comerciales, campañas negativas y boicots.

- Mejora del compromiso de los trabajadores y las trabajadoras.

- Disminución de bajas laborales y absentismo.
- 5 - Aumento de la capacidad de atraer y retener el talento.
- Incentivos fiscales.
- Atraer y retener socios e inversores de calidad.
- 10 - Reducir riesgos debido a las buenas prácticas empresariales.

### 11. El Comité de empresa europeo:

15

Ante la situación internacional de crisis y los constantes procesos de fusión, compras, etc. que se están produciendo en nuestro sector, se convierte en fundamental la constitución de los Comités de Empresa Europeos.

20

La creación de este órgano supranacional permitirá a las empresas del sector un mayor control en las decisiones que vayan tomando las respectivas direcciones de las compañías. Igualmente nos proveerán de un gran nivel de información que nos permitirá adelantarnos a los cambios y que la adecuación a los mismos no sea traumática.

25

Otro factor que hace fundamental la colaboración con otros países en los que tengan presencia las empresas, es la aparición del offshore o deslocalización a otros países, cuyos costes de mano de obra son muy inferiores a los de países de Europa.

30

El Comité de empresa europeo, reconocido y regulado su funcionamiento en la Unión Europea, debe ser el instrumento que nos permita conocer los movimientos de cambio que se produzcan en las empresas del sector, en cuanto a cambios de titularidad, compras, etc., que afecten a compañías que operan y tienen plantillas importantes en Europa.

35

Para facilitar estos objetivos, que nos marcamos como prioritarios, (aún en principio a efectos de información), la Agrupación Estatal tendrá dentro de sus Áreas de Trabajo esta actividad y como criterio de trabajo nombrar, en las empresas que tengan esa implantación, Secretarías y responsables en los Comités de empresa europeos, constituidos o que se vayan a constituir, coordinando a estos responsables con la Secretaria Federal de Relaciones Internacionales de COMFIA-CCOO.

40

Durante los últimos años se han ido creando nuevos Comités de Empresa Europeo en nuestro sector y por lo tanto el gran reto es continuar con la creación de nuevos, así como conseguir una coordinación de los ya existentes, para intercambiar experiencias y buenas prácticas.

45

### 12. Empleo y contratación:

5 La empresas de nuestro sector están también inmersas en el actual entorno de recesión económica agudizado por el hecho de que ya estaban rozando el techo del crecimiento en los principales sectores-cliente y sujetas, además, a casi constantes fluctuaciones debidas a fusiones, compras, ventas, salidas a bolsa...La crisis se nos ha abalanzado sin dar tiempo a consolidar buena parte de estos cambios.

10 Esta situación y las presiones del mercado para reducir los márgenes ha agravado el movimiento entre las grandes empresas hacia nuevas opciones como son la subcontratación de parte de su producción, a veces en situación de cesión ilegal, y la creación de segundas marcas que permitan contratar a los trabajadores a la baja, ahorrándose costes laborales y flexibilizando el empleo, que a través de la negociación y la lucha sindical hemos conquistado con el tiempo en buena parte de ellas.

15 Debemos estar especialmente vigilantes al mantenimiento del empleo en la situación de crisis actual, y actuar y negociar de forma rápida y eficaz para aliviar las situaciones que se presenten, continuando con las fórmulas de éxito que hemos probado en varias empresas del sector. Además las secciones sindicales deben concienciarse de su responsabilidad con las personas de empresas subcontratadas en cesión ilegal.

20 Contempla la resolución aprobada en el III Congreso de Comfia CCOO que “La actividad económica basada fundamentalmente en el consumo, o producción a crédito, ha visto roto su funcionamiento por el estrangulamiento del mercado financiero. La caída del consumo ha provocado un estancamiento de la actividad y esta a su vez un incremento del desempleo, ligado al cierre de PYMEs y a la menor demanda de productos. Esto a su vez, provoca una menor demanda de crédito que vuelve a realimentar el círculo vicioso.

25 El número de desempleados alcanzaba la cifra de 3.327.000 personas en el mes de enero y se admite que la cifra sigue creciendo a razón de 7.500 personas por día. Nadie esconde ya que se superará los cuatro millones de personas desempleadas antes de final de año.

30 Ocupación y Contratación comparten espacio y convergen en la empresa en lo que respecta a la conversión de contratos de duración determinada a fijos, en los límites de encadenamiento de contratos temporales, en la identificación de las actividades de naturaleza temporal y en la relación adecuada entre ocupación temporal y fija, realidades todas ellas que precisan de especial atención. A estas situaciones tenemos que añadir el control de la subcontratación y la exteriorización de actividades. Por todo ello, velaremos para que los límites de encadenamiento de contratos cumplan con lo previsto en la Ley 43/2006, en la que se contempla que aquellos trabajadores que en la misma empresa ocupen el mismo puesto de trabajo con dos o más contratos

de obra y servicio o eventual por circunstancias de la producción durante más de 24 meses en un período de 30 meses, la relación laboral pasará a ser indefinida, sin que tenga que mediar denuncia alguna y no se hayan celebrado en fraude de ley. Se mantiene que la contratación tiene que obedecer a causas legales y contemplar los límites de duración.

Parte fundamental de nuestra labor en las empresas será controlar que un mismo puesto de trabajo no se cubra sistemáticamente con diversos trabajadores temporales.

Debemos incidir de forma especial en la elaboración de protocolos encaminados a proteger y regular las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores en espera de asignación de proyecto.

La Agrupación Estatal, trabajará elaborando las estrategias que permitan coordinar acciones para que en las distintas Agrupaciones Territoriales y Secciones Sindicales se trabaje en este sentido y materias.

### **13. Comunicación:**

Desde la agrupación de las TIC, consideramos la comunicación como un elemento básico en nuestra labor sindical dado que es el mecanismo fundamental por el que nos vamos a relacionar con nuestras Secciones Sindicales, afiliados y trabajadores.

En la actualidad la forma de llegar a todos ellos son múltiples, contando con una amplia diversidad de medios, por lo que hay que ser selectivos para comunicar cada mensaje por el canal óptimo, en cada momento.

El buen uso de la comunicación exige coordinación y liderazgo, por lo que la Ejecutiva Estatal deberá proponer la forma de trabajar que mejor se adecue a cada tipo de información que queremos transmitir dentro de la agrupación TIC, teniendo en cuenta que la comunicación va íntimamente ligada a la estrategia.

La política de comunicación dentro de las TIC no sólo debe ayudarnos a informar de las decisiones tomadas, sino también a comprender, al resto de colectivos a los que llegamos, porqué han sido tomadas, lo que nos garantizará una organización cohesionada, flexible, ágil, participativa y democrática. Lograr una buena comunicación dentro de la propia organización contribuirá a reforzar el sentido de pertenecer a la Agrupación TIC, lo cual garantizará nuestro éxito.

Otro aspecto que debemos considerar es que la información debe llegar a cada persona que necesita conocerla. En la actualidad todos somos bombardeados con distintas informaciones que no nos aportan nada interesante en nuestra labor diaria.

Debemos focalizar en que información debemos transmitir a cada uno de los tres grupos objetivo que nos hemos marcado. Para ello deberemos distinguir entre lo que es comunicación interna y externa, sabiendo marcar el grado de

información que cada colectivo necesita.

### ***Plan de Comunicación***

- 5 Partimos de la idea de que realizar un plan de comunicación que nos permita relacionarnos tanto interna como externamente de una forma eficaz.

Dicho plan deberá contar con los siguientes pasos:

- 10 **Definir los objetivos:** En el caso de Comfia, debemos respetar las políticas de comunicación marcadas en el III Congreso confederal. No obstante los objetivos particularizados para la Agrupación TIC, nos darán un grado de flexibilidad importante para alcanzar los objetivos propios de nuestra Agrupación y que definiremos en el plenario.

- 15 **Definir la política de comunicación:** Los responsables de comunicación tienen que establecer unas pautas de comunicación, que además tiene que asumir cada una de las estrategias de comunicación, esto es imprescindible para que el proceso de información sea eficaz y cumpla los objetivos diseñados.
- 20

- Evaluación de la situación.-** Para desarrollar un plan de comunicación, hay que partir de la situación real en que nos encontramos en este momento, conociendo los problemas en los que hemos incurrido y solucionarlos cara al futuro, porque no se trata solamente de comunicar temas puntuales sino de realizar una planificación teniendo en cuenta los medios tanto técnicos como de personas con las que contamos, para llevar a cabo dicho plan.
- 25

### 14. **Salud Laboral:**

- 30 Las primeras restricciones presupuestarias sobre las que ha repercutido la crisis dentro de las empresas han sido las de prevención de riesgos y las relacionadas con las TIC.

- 35 Y en nuestro sector no hemos sido menos: se ha reducido considerablemente el gasto de nuestras empresas en salud laboral y las actividades de I+D+I.

- Es un momento, por tanto, en el que el refuerzo en la coordinación de iniciativas encaminadas en garantizar la correcta implantación y seguimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de riesgos Laborales y su reglamento adquiere una importancia capital.
- 40

- Las Agrupaciones Territoriales contemplarán en sus organigramas la responsabilidad específica de Prevención de Riesgos para facilitar la coordinación con los estamentos estatales, dar soporte a afiliados y Secciones Sindicales Territoriales y canalizar tanto información como iniciativas que surjan desde esta Agrupación Estatal.
- 45

Debemos potenciar la realización de evaluaciones de riesgos completas, que incluyan las psicosociales, riesgos éstos últimos, a los que nuestro sector es especialmente proclive.

- 5 Es en esta línea en la que tenemos que hacer especial mención al control de los riesgos derivados de situaciones derivadas del acoso moral y acoso sexual sobre los que bien está plantear acuerdos y protocolos con las empresas pero que tienen que estar necesariamente y especialmente contemplados en las evaluaciones de riesgos a realizar en los Centros de trabajo.
- 10 El incremento de enfermedades profesionales reconocidas por la Organización del Trabajo, especialmente ligadas con nuestra actividad como estrés, depresiones, enfermedades coronarias estrés muy elevado y calificado de alarmante por la OMS.
- 15 La subcontratación, los desplazamientos a Clientes, realidades claramente implantadas en nuestras actividades nos obligan a incrementar el nivel de control que sobre estas situaciones ejercemos en lo que respecta a los trabajadores afectados, aprovechando las modificaciones realizadas en la legislación vigente para garantizar condiciones de trabajo dignas.
- 20