

CCOO exigeix una reducció més ràpida de la jornada de treball en els convenis col·lectius

El creixement de l'ocupació precària en la construcció, l'hostaleria i el comerç, amb jornades de treball més llargues, està en l'origen d'aquesta situació

CCOO ha realitzat una anàlisi de l'evolució dels temps de treball, que evidencia que el model de creixement econòmic basat, encara majoritàriament, en la competitivitat via costos laborals baixos i en sectors d'activitat com la construcció, l'hostaleria i el comerç, que concentren la pràctica totalitat de les noves ocupacions, i amb una elevada precarietat, explica la situació d'estancament de la reducció de jornada.

La reducció de la jornada de treball en els convenis col·lectius es realitza de forma progressiva; no obstant això, s'alenteix en termes mitjans. La jornada mitjana pactada el 2007 a Catalunya se situa en 1.759 hores anuals, quan el 2000 era de 1.764 hores.

L'Enquesta de Conjuntura Laboral confirma aquesta evolució. El 4t trimestre de 2000 la jornada mitjana efectiva de treball a Catalunya era de 432,7 hores. El 4t trimestre de 2006 era de 414,7 hores.

Les hores extres tendeixen a un lent descens, provocat en part per la negociació sindical de la flexibilitat i la seva substitució per descansos retribuïts compensatoris. Mentre que en el 4t trimestre de 1990 es realitzaven 3,3 hores per treballador assalariat, en el 4t trimestre de 2006 es feien solament 1,5 hores.

Però, al costat d'aquesta dada positiva, continuen persistint

altres problemes, especialment l'alt nivell de concentració de la realització d'hores extres per a un mateix treballador, 23,4 hores, cosa que indica un preocupant nivell d'hores extres habituals. Una altra qüestió inacceptable és la prolongació de jornada no reconeguda, i en ocasions tampoc retribuïda, que, a més dels sectors del comerç, l'hostaleria o la construcció, afecta també el sector financer i sectors qualificats de serveis a les empreses.



La flexibilitat del temps de treball s'ha estès de forma molt important. El 17,6% dels treballadors té règim flexible de treball. El 25% té règim de torns, el 36,9% treballa cada dissabte i el 22,1% ho fa cada diumenge. No obstant això, l'empresariat no acaba d'acceptar la necessitat que les persones tinguin, també, dret a una "flexibilitat de rostre humà", amb una major seguretat i drets per organitzar la seva vida personal i conciliar-la amb la laboral.

CCOO de Catalunya proposa intensificar l'acció sindical per:

1. Reduir més ràpidament la jornada de treball en els convenis: cap conveni per sobre de les 38 hores setmanals mitjanes.
2. Reforçar la substitució d'hores extres per descansos sota control personal.
3. Eradicar les prolongacions no reconegudes de jornada. Intervenció amb la Inspecció de Treball.
4. Revisar els actuals convenis col·lectius per millorar el control sindical dels canvis horaris.
5. Garantir sistemes de flexibilitat i organització del temps de treball al servei de les persones, amb major seguretat i estabilitat, present en consideració la voluntarietat, la permuta, les necessitats de formació i l'existència de persones dependents.
6. Generalitzar l'avaluació dels riscos psicosocials, en els quals l'organització del temps de treball és un factor determinant, per incorporar-la a la prevenció de la salut laboral.
7. Integrar els problemes de mobilitat i transport als centres de treball en l'organització del temps de treball i els seus canvis, amb l'objecte de garantir les alternatives més sostenibles i menys costoses per als treballadors.

editorial

Gairebé 26.000 afiliats reben el Lluita Digital

Un cop finalitzades les vacances d'estiu, reprenem l'edició quinzenal del Lluita Obrera Digital amb diversos temes que han estat notícia en les darreres setmanes, encara que segurament ja vaureu rebut un especial de l'11 de Setembre al principi d'aquest mes. Com sempre, el



nostre objectiu és que el Lluita Obrera Digital sigui una eina útil i us posi al dia de l'activitat sindical i d'allò que passa diàriament al nostre sindicat.

En aquests moments són ja 25.944 el nombre de persones afiliades que reben el Lluita Obrera Digital, que quinzenalment enviem amb les notícies principals de l'actualitat del sindicat.

Cal dir que el 31 de gener el rebien 22.852 persones afiliades, i, per tant, s'ha donat un increment important del nombre de subscriptors.

Cal que continuem fent difusió de la importància de donar l'adreça de correu electrònic per poder rebre la informació periòdica del sindicat. També, si voleu, ens podeu fer arribar els suggeriments per millorar aquesta eina comunicativa. Sigueu, doncs, benvinguts a aquest nou curs laboral i sindical.

més.....

Mor Paco Estrella, fundador de CCOO d'Osona

Aquest mes d'agost hem hagut de lamentar la notícia de la mort de l'històric sindicalista Paco Estrella, a l'edat de 82 anys. En Paco va ser fundador de CCOO d'Osona i actualment era secretari general dels Pensionistes i Jubilats d'aquesta comarca. La seva tasca per la defensa i la millora de les condicions laborals i socials dels treballadors era ben coneguda a Osona. En Paco ha passat a formar part de la nostra història sindical i humana.

CCOO lamenta la mort de l'històric sindicalista italià Bruno Trentín

Bruno Trentín va morir a Roma el 23 d'agost. El que va ser secretari general de la central sindical italiana CGIL tenia 81 anys i havia nascut a Pavie, França, el 9 de desembre de 1926, fill de l'exili per la lluita antifeixista dels seus pares.

El 1949 Trentín va iniciar la seva militància en la CGIL, de la mà de Giuseppe di Vittorio, al Centre d'Estudis Econòmics. L'any 1988 va ser escollit secretari general de la CGIL, fins al 1994, quan va ser substituït per Sergio Cofferati. Va continuar la seva tasca en el terreny de la política italiana i europea i en una molt activa tasca de divulgació. Com a amic i mestre de tants sindicalistes, també de CCOO de Catalunya, el record de la seva entranable persona i la seva sòlida obra continuaran vius entre nosaltres.

Els treballadors de l'hostaleria no arriben als mil euros

CCOO de Catalunya, mitjançant la seva Federació de Comerç i Hostaleria, ha identificat en el Conveni d'hostaleria de Catalunya –recentment prorrogat per part d'UGT i la patronal del sector– que encara hi ha unes 70 categories a la província de Girona i més de 50 a les províncies de Tarragona, Lleida i a la comarca del Maresme en què els treballadors i treballadores d'aquest sector no arriben a cobrar els mil euros, malgrat que al seu moment es va dir, per part dels signants, que això s'aconseguiria amb la pròrroga del conveni. CCOO espera que en les negociacions de la Comissió Paritària, que es duren a terme aviat, es pugui aconseguir avançar en aquest aspecte salarial, així com posar les bases per a la negociació del nou conveni col·lectiu.

Els treballadors segueixen confiant en CCOO a les eleccions sindicals

CCOO és el primer sindicat de Catalunya en nombre de delegats

CCOO de Catalunya comptava amb 23.809 delegats sindicals, un 43,98% del total, en data de 30 de juny, segons marquen les actes electorals provisionals corresponents al còmput dinàmic de les eleccions sindicals dels darrers quatre anys. D'aquesta manera, CCOO es consolida com a primer sindicat de Catalunya de forma ininterrompuda des de les primeres eleccions sindicals, ara fa 29 anys. CCOO ha obtingut el suport de més de 550.000 votants.

Cal destacar que CCOO ha obtingut, per tercera vegada, majoria absoluta en les eleccions sindicals a **La Sirena**. Entre els centres de Catalunya i Madrid, el sindicat ha consolidat 49 delegats, repartits de la manera següent: Lleida, 3; Barcelona, 5 delegats del comitè de

logística, 9 d'oficines i 13 de la xarxa de botigues; Girona, el comitè de 5 membres; Tarragona, també el comitè de 5 membres; Madrid, els 9 membres del comitè.

A l'empresa de transports de viatgers **Plana**, CCOO hi ha obtingut 9 delegats, per 4 de la UGT. Així mateix, a **GIPSS** (Gestió i Prestació de Serveis de Salut) de Tarragona, CCOO hi ha aconseguit 8 dels 13 delegats del comitè d'empresa, amb el 65% dels vots. També a Tarragona, CCOO hi aconsegueix la majoria en quatre hotels emblemàtics de la província: **Hotel Negresco** de Salou (CCOO, 4; UGT, 1); **Hotel VII-la Romana** (CCOO, 9); **Hotel Princess Salou**, on CCOO ha aconseguit la totalitat d'un comitè que fins ara era format per cinc membres de la UGT, i, finalment, a



l'Hotel

Princess de

Cambrils, on, malgrat les dificultats presentades en forma d'amenaçes i coaccions als membres de la candidatura de CCOO, el sindicat hi ha aconseguit 4 delegats, per un de la UGT.

Per altra banda, CCOO també ha guanyat les eleccions a **Caja Navarra**, a la província de Barcelona, amb 5 delegats. Els 4 restants són per a la candidatura dels independents. Aquesta era la primera vegada que CCOO presentava candidatura en aquesta demarcació.

Continua l'increment de l'afiliació a través del web de CCOO de Catalunya



Continua l'increment d'afiliacions a través del web confederal de CCOO de Catalunya, www.ccoo.cat. Fins al 31 de juliol d'enguany, s'havien afiliat mitjançant aquest mitjà 626 persones. Cal recordar que durant tot l'any 2005 ho van fer 438, i durant tot el 2006 la xifra va ser de 674 persones. Fomentem la utilització del nostre web com un instrument més de la nostra acció sindical.

Si ets afiliat/ada a CCOO,
envia'ns la teva adreça electrònica a
conc@ccoo.cat i rebràs

Lluita
obrer digital

Per a més informacions,
connecta't

www.ccoo.cat

CCOO

Tot i que en aquesta primera meitat d'any s'han signat més contractes indefinits que durant el primer mig any de 2006

CCOO de Catalunya demana a l'empresariat català que intensifiqui la creació d'ocupació estable

De gener a juny d'aquest any 2007, un total de 252.300 persones han signat contractes indefinits a Catalunya. El nombre absolut de contractes temporals en el mateix període ha estat de 1.160.670.

Aquestes dades suposen, amb relació a l'any anterior, un augment de la contractació indefinida de prop del 18%, mentre que la contractació temporal disminueix un 2,5%.

Aquest primer mig any seguim constatant el doble fenomen que ha de fer disminuir la taxa de temporalitat, és a dir, contenció i disminució de la contractació temporal i augment de la contractació indefinida. Tanmateix, i amb relació al darrer mig any del 2006 (quan era vigent el període extraordinari de bonificacions a la conversió dels contractes temporals en indefinits, fruit de l'acord laboral), es constata un fort alentiment en l'augment de la creació d'ocupació estable.

Efectivament, si en el darrer mig any de 2006 la contractació indefinida creixia gairebé un 60%, amb relació al mateix període de l'any anterior aquest primer mig any de 2007 ho ha fet per sota del 20%.

Dels sectors significatius amb volum d'ocupats a Catalunya, tant els tre-

balladors de la construcció com els del comerç al detall han signat contractes indefinits amb més intensitat que la mitjana pel que fa al primer mig any de 2006 (+23,6% i +27,6%, respectivament). També hi ha bons resultats en el sector sanitari (+30%) i educatiu (+34,4%).

L'hostaleria, sector amb forta presència en el mercat de treball català, ha creat ocupació estable al voltant de la mitjana aquest primer mig any de 2007.

En canvi, en sectors industrials amb forta presència com la indústria agroalimentària, la indústria química i també en els serveis, com, per exemple, el transport terrestre, s'hi ha creat ocupació estable en quantitats molt modestes pel que fa a la primera meitat de 2006, tot i que tots aquests sectors presenten valors positius.

Els resultats des que està vigent l'acord ja s'han traslladat (modestament) a la taxa de temporalitat que ofereix l'enquesta de població acti-



va; a Catalunya aquesta taxa cau 2,8 punts percentuals amb relació al valor del segon trimestre de 2006, i a Espanya cau 2,6 punts percentuals. De moment, aquests resultats només indiquen un petit canvi de tendència, ja que Catalunya, com, sobretot, la mitjana estatal, segueixen lluny de valors europeus i, per tant, el mercat de treball suporta encara massa temporalitat.

Pel que fa a l'estabilitat en l'ocupació, des de gener d'aquest any 2007 i finalitzat el pla de xoc que va consistir en la bonificació de la conversió de contractes temporals en indefinits, la mesura de l'acord que limi-

ta l'encadenament de contractes en el mateix lloc de treball ha de prendre el protagonisme com a impulsora de l'estabilitat en les plantilles de les empreses.

En aquest sentit, i per continuar amb la creació d'ocupació estable, CCOO de Catalunya demana a l'empresariat català que apliqui amb més contundència la mesura de l'acord laboral que limita l'encadenament de contractes laborals en el mateix lloc de treball. Finalment, el sindicat exigeix també una actitud més enèrgica de la Inspecció de Treball per detectar i actuar en els casos de frau en la contractació.

Un estudi de CCOO de Catalunya detecta que les empreses utilitzen més l'acomiadament individual que el col·lectiu

La Secretaria d'Acció Sindical ha realitzat un informe sobre conciliacions individuals i expedients de regulació d'ocupació a Catalunya, en què es veu clarament una tendència a la disminució dels ERO (expedients de regulació d'ocupació) i a la utilització més generalitzada dels acomiadaments individuals per part dels empresaris.

Disminueix l'extinció de contractes per la via de l'expedient de regulació d'ocupació i es produeix també una disminució del nombre d'expedients, mentre que la major pèrdua d'ocupació es produeix per mitjà de l'acomiadament individual, que en els sectors de construcció i serveis és pràcticament l'única via utilitzada. La utilització, per part de les empreses, de la via d'acomiadament individual evidencia que no hi ha causes, i posa de manifest com és de fàcil acomiadar a Espanya.



Les dones són les més penalitzades per la via de l'expedient de regulació d'ocupació. Podem afirmar que s'està produint un traspàs discriminatori amb les dones del sector de la indústria al sector dels serveis, amb la precarietat consegüent en aquest sector, tant en pitjors condicions de treball com de menor nivell salarial.

Finalment, l'estudi constata que, continuant amb la reducció tant per la via de l'expedient com de l'acomiadament individual produïda en els anys 2005 i 2006, per al 2007, d'acord amb les dades del 1r semestre i la projecció del 2n semestre, la pèrdua d'ocupació serà menor que els anys anteriors. L'estudi parla sempre d'ocupació fixa i, per tant, es pot donar la circumstància que es perdi més ocupació per la no-renovació dels contractes temporals.

Els plans d'igualtat, prioritat en la negociació col·lectiva

CCOO de Catalunya farà de la Llei d'igualtat un eix prioritari en la negociació col·lectiva el 2008, especialment pel que fa a l'extensió de la negociació de plans i mesures d'igualtat concrets, que puguin fer efectiva l'eradicació de tota discriminació per raó de gènere.



Darrerament s'observa un augment de les desigualtats de gènere en el mercat de treball i les relacions laborals, que té l'origen en el model actual de creixement econòmic, basat en noves ocupacions de caràcter precari, baixa qualificació i retribucions insuficients. I és en aquests tipus de feines que s'està produint de forma majoritària l'accés de la dona a l'ocupació assalariada. Entre les dades que constaten aquestes desigualtats, hi trobem que la diferència salarial entre homes i dones és d'un 38% (i amb tendència a augmentar), mentre que la taxa d'ocupació femenina és

un 19% menor que la masculina. Pel que fa a la contractació a temps parcial, les dones treballen a temps parcial un 17,5% més que els homes.

La negociació col·lectiva de 2007 ha estès, i ha posat al dia, les regulacions de conciliació de la vida laboral i la personal que ha previst la llei. Amb tot, la conciliació és insuficient. És necessari que es faci real i efectiva la igualtat d'oportunitats a la mateixa empresa. En aquest sentit, els plans i les mesures d'igualtat són l'element central. La negociació col·lectiva de 2008 serà l'escenari d'aquesta política sindical forta.

CCOO denuncia l'oposició de la patronal catalana a la Llei d'igualtat. L'empresariat català ha de comprendre que el desenvolupament real de la igualtat entre homes i dones a les empreses és un factor clau per a la modernització del nostre sistema econòmic i la seva competitivitat.

També exigim al Departament de Treball de la Generalitat que recuperi la concertació amb els sindicats per al desenvolupament de la llei a Catalunya. Les últimes iniciatives del Departament en aquest terreny no han estat consensuades amb els sindicats, i, malgrat contenir elements positius, tenen també clares insuficiències, com ara el finançament de l'establiment d'agents d'igualtat a les empreses, que ha de complementar-se amb el finançament d'iguals figures en les organitzacions sindicals, o la subvenció de plans d'igualtat en les empreses, que ha d'estar prèviament negociada amb els sindicats. Cal establir un sistema transparent de subvencions, de manera que es puguin conèixer i avaluar totes les iniciatives per part dels agents socials. CCOO de Catalunya no avalarà cap pla que no compleixi el requisit legal de negociació prèvia.

Propostes de CCOO en matèria d'igualtat

CCOO de Catalunya presentarà en tots els convenis col·lectius que han de negociar-se el 2008, i aquells del 2007 que han compromès la negociació en matèria d'igualtat, una plataforma sindical general per a la igualtat de gènere, els continguts mínims de la qual giraran al voltant dels plantejaments següents:

1. Adaptació de tots els convenis col·lectius a la nova realitat legislativa.
2. Rebaixa del límit per negociar plans d'igualtat, en els convenis sectorials, de 250 a 100 treballadors, o en una proporció adequada a les activitats econòmiques o les dimensions de les empreses.
3. Regulació del procediment per al desenvolupament del Pla d'igualtat (diagnòstic i avaluació de discriminacions, objectius, avaluació periòdica cada 6 mesos i revisió del pla quan es produeixen canvis organitzatius a l'empresa).
4. Designació de la Comissió d'igualtat com a responsable de gestionar el desenvolupament del pla.
5. Regulació de criteris d'acció positiva, que, en igualtat de condicions, donin prioritat a la dona en els grups professionals en què estiguin subrepresentades -ja sigui en el procés de selecció, formació, promoció o ajustaments de plantilla.
6. Garantia de la igualtat de retribució entre feines d'igual valor. Introducció de la mediació especialitzada d'igualtat de gènere del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) quan es produeixin divergències.
7. Revisió dels sistemes de classificació professional i valoració de llocs de treball, mitjançant el manual de VLT del Tribunal Laboral de Catalunya.
8. Avaluació de riscos psicosocials mitjançant l'únic instrument d'avaluació que integra la dimensió de gènere, el CoPsoQ, dissenyat per l'ISTAS-CCOO.
9. Desenvolupament de procediments concrets enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament psicològic i la violència de gènere.
10. Millora de la normativa en matèria de conciliació perquè incorpori la situació especial de la dona. Integració dels problemes de mobilitat i transport al centre de treball en els plans d'igualtat.