



Avances en igualdad de oportunidades en la negociación colectiva

En la negociación de los convenios del metal de Barcelona, Tarragona y Metalgráficas de Cataluña se incorporaron una serie de acuerdos que suponen un avance importante en lo que se refiere a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral. En los tres se consiguió que, en los supuestos en los que el permiso de maternidad/paternidad coincide con las vacaciones, éstas se puedan disfrutar posteriormente.

También se equiparó a las parejas de hecho al resto de matrimonios para que puedan disfrutar del permiso de 15 días naturales en los supuestos en los que se constituyen legalmente estas parejas.

(Más información pág. 8)

Después del rotundo éxito de la huelga del 7 de mayo, se firmó un preacuerdo del convenio colectivo de Metalgráficas

Acuerdo en los convenios del metal de Barcelona y Tarragona

L'Eina
Barcelona

A lo largo del mes de mayo se lograron importantes acuerdos en la negociación de los convenios colectivos del metal de Barcelona, Tarragona y en el de Metalgráficas de Cataluña. Las reuniones entre CC.OO., UGT y la patronal pasaron por momentos muy difíciles pero, finalmente, tras convocar una jornada de huelga para el 7 de mayo en la provincia de Barcelona y en el sector de metalgráficas, se fueron materializando los acuerdos. En la madrugada del 6 de mayo se alcanzó un primer compromiso sobre el convenio de Barcelona para los próximos cuatro años. Unos días más tarde, el 15 de mayo, se llegó a un principio de acuerdo sobre el de Metalgráficas, un convenio que tendrá una vigencia de dos años y que afecta a 3.000 trabajadores. Y finalmente, el día 20 se firmaba el convenio del metal de Tarragona por cuatro años y tras once reuniones de la comisión negociadora.

(Más información págs. 3 y 4)



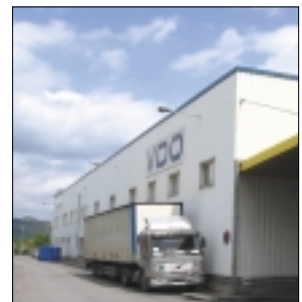
Tras interrumpir la producción durante una jornada

La plantilla de Siemens VDO llega a un acuerdo sobre el pacto de mejora

L'Eina
Barcelona

La plantilla de Siemens VDO convocó una jornada de huelga el pasado 7 de mayo para desbloquear la negociación del convenio colectivo que, tras 13 reuniones, no había prosperado en sentido alguno.

El paro contó con el respaldo masivo de los trabajadores. Nadie intentó entrar y los turnos se mantuvieron masivamente en las puertas de la fábrica. Después de una sesión maratónica de mediación, el 15 de mayo se llegó a un acuerdo que se ratificó por el 85% de la plantilla. El acuerdo contemplaba incrementos salariales por encima del Convenio Provincial del Metal de Barcelona en sus tres años de vigencia, así



como acuerdos sobre temas como el transporte colectivo, la asistencia y la puntualidad, entre otros.

(Más información pág. 6)

Editorial.

Una negociación colectiva que avanza con nuevos derechos.

Pág. 2

Acción sindical.

Multitudinaria asamblea de metalúrgicos en Barcelona en defensa del convenio colectivo.

Pág. 4

Elecciones sindicales.

Buenos resultados electorales para CC.OO. en la pequeña y mediana empresa.

Pág. 7

Internacional.

La FM participa en un curso de fusiones y reestructuraciones de empresas.

Pág. 7

Hacia una mayor influencia de los comités de empresa europeos

Pág. 7



Exit del Concert d'Acció Jove. Pel dret a l'habitatge, trenca amb l'especulació.

Pág. 8

Una negociación colectiva que avanza con nuevos derechos

En fechas recientes hemos alcanzado acuerdos en los convenios sectoriales, después de un intenso proceso de negociación llevado a cabo durante estos meses, en un contexto difícil por la guerra de Iraq y por los intentos patronales de sacar partido de esta situación dramática.

Con las convocatorias de huelga hemos demostrado que íbamos hasta el final para luchar por desbloquear una negociación colectiva y avanzar en nuevas conquistas, rechazando en consecuencia las insuficientes ofertas patronales que nos estaban ofertando.

Cuando la patronal vio que la huelga iba en serio tuvo que modificar de forma sustancial su postura, al mantener la presión hasta el final de forma consecuente. Ello permitió alcanzar unos acuerdos con avances, en una serie de materias, que los convenios provinciales de Barcelona y Tarragona recogen de forma pionera.

En el convenio de Metalgráficas el desacuerdo persistió, lo que motivó que la huelga se realizara, alcanzándose un acuerdo con posterioridad que elimina las pretensiones patronales de supresión de derechos sociales.

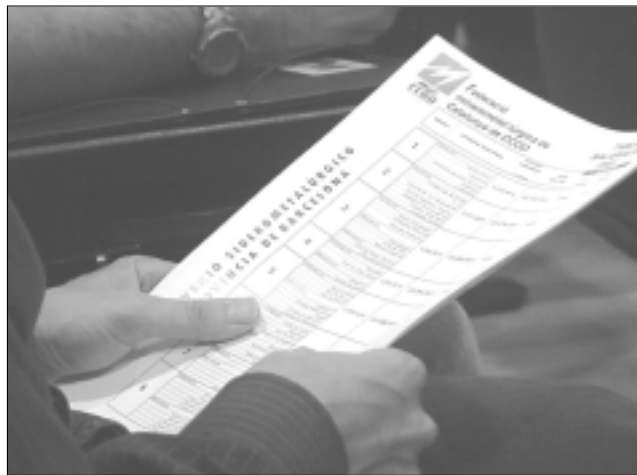
El balance de esta negociación es positivo, por las conquistas alcanzadas y por la forma que hemos utilizado, lo que ha permitido el avance en nuevos derechos que no teníamos: permisos, prevención de riesgos laborales, formación continua, reforzar la estabilidad en el empleo, etc., ... en materia salarial se pactan incrementos por encima del IPC del 0,8 %, que superan incrementos de anteriores convenios.

Esto ha sido fruto de un proceso de negociación unitario que ha permitido focalizar nuestros esfuerzos en la presión hacia la patronal tensionando la situación hasta el límite para forzar a que las ofertas patrona-

les se acercaran a nuestros objetivos.

Es importante afirmar que las reivindicaciones conquistadas obedecen al conjunto del trabajo sindical realizado por la organización, que ha desarrollado una intensa actividad de asambleas en los centros de trabajo y de información continuada del proceso negociador, que ha permitido la preparación de la movilización, condición necesaria para que la patronal presentara una oferta para negociar y alcanzar un acuerdo.

Una vez se hayan firmado los convenios la tarea principal es su aplicación en todos sus aspectos, y el desarrollo de negociaciones para acuerdos complementarios articulados en el ámbito de la empresa. También hay que trabajar en la dirección de fortalecer la organización de CC.OO., con más afiliados y afiliadas, para ser más fuertes y seguir defendiendo los intereses de los trabajadores/as en nuestros sectores y empresas.



Una negociació col·lectiva que avança amb nous drets

En dates recents hem assolit acords en els convenis sectorials, després d'un intens procés de negociació dut a terme durant aquests mesos, en un context difícil per la guerra de l'Iraq i pels intents patronals de treure'n partit, d'aquesta situació dramàtica.

Amb les convocatòries de vaga hem demostrat que seguiríem fins al final en la lluita per desbloquejar una negociació col·lectiva i avançar en noves conquestes, rebutjant consegüentment les insuficients ofertes patronals que ens estaven oferint.

Quan la patronal va veure que la vaga era de debò va haver de modificar de manera substancial la seva postura, en mantenir nosaltres la pressió, de manera coherent, fins al final. Això va permetre assolir uns acords amb avenços en un seguit de matèries, que els convenis provincials de Barcelona i Tarragona recullen de manera pionera.

En el conveni de Metal·logràfiques el desacord va persistir, la qual cosa va motivar que es fes la vaga, i s'assolís posteriorment un acord que elimina les pretensions patronals de supressió de drets socials.

El balanç d'aquesta negociació és positiu. Ho és per les conquestes assolides i per la manera en què ho hem fet, la qual cosa ha permès l'avanç en nous drets que no teníem: permisos, prevenció de riscos laborals, formació contínua, enfortir l'estabilitat en l'ocupació, etc. En matèria salarial es pacten increments per sobre de l'IPC del 0,8 %, que superen els increments d'anteriors convenis.

Això ha estat el fruit d'un procés de negociació unitari que ha permès focalitzar els nostres esforços en la pressió cap a la patronal, tensionant la situació fins al límit per forçar que les ofertes patronals s'apropessin als nostres objectius.

És important afirmar que les reivindicacions conquerides obeeixen al conjunt de la feina sindical feta per l'organització, que ha desenvolupat una intensa activitat d'assemblees en els centres de treball i d'informació continuada del procés negociador. Tot plegat ha permès la preparació de la mobilització, condició necessària perquè la patronal presentés una oferta per negociar i assolir un acord.

Un cop s'hagin signat els convenis, la tasca principal és la seva aplicació en tots els seus aspectes i el desenvolupament de negociacions per a acords complementaris articulats en l'àmbit de l'empresa. També cal treballar en la direcció d'enfortir l'organització de CC.OO., amb més afiliats i afiliades, per ser més forts i seguir defensant els interessos dels treballadors i treballadores en els nostres sectors i empreses.

Principio de acuerdo del convenio provincial del metal de Barcelona

La madrugada del pasado 6 de mayo, en una reunión que se celebró en la sede de la Subdirecció General d'Afers Laborals i d'Ocupació las representaciones sindicales de CC.OO., UGT y de la Unión Patronal Metalúrgica alcanzaron un principio de

acuerdo del convenio del metal de la provincia de Barcelona para los próximos cuatro años. La negociación pasó por momentos muy difíciles. Sólo la apuesta decidida del conjunto de los metalúrgicos y metalúrgicas por realizar una jornada de huelga

pudo desbloquearla. Las reuniones se iniciaron en el mes de diciembre con la denuncia por la parte sindical. CC.OO. ostentó la mayoría en la comisión negociadora al haber ganado el anterior periodo de elecciones sindicales.

L'Eina
Barcelona

Desde el inicio de la negociación, CC.OO. tuvo muy claro que debía tener como objetivo la mejora del convenio. Por ello confeccionó junto al otro sindicato presente en la mesa de negociaciones una plataforma ambiciosa, pero no por ello menos realista. Los objetivos de esta plataforma eran sentar las bases para realizar avances en todos los campos, tanto en el terreno salarial como en los aspectos sociales y sindicales del convenio.

Este principio de acuerdo contempla avances importantes tanto en lo económico como en cuestiones sociales respecto a la última oferta que realizó la patronal.

Este convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2006.

El incremento salarial para el año 2003 será el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado más un punto (3%) sobre las tablas y anexos del convenio. Para los años restantes se ha pactado el IPC previsto más un 0.8%. Este incremento salarial pretende corregir las desviaciones que pudiera haber entre las previsiones del gobierno y los datos finales que se publiquen por el Instituto Nacional de Estadística. Con este acuerdo salarial el incremento para el año 2003, una vez realizada la revisión salarial técnica correspondiente al ejercicio anterior, se sitúa entorno al 5%.

En cuanto a la jornada, al final del convenio habrá una reducción efectiva de ocho horas, lo que situará la jornada anual en 1.752 horas. Este convenio se sitúa así entre los convenios provinciales con la jornada más reducida, tanto a nivel de Catalunya como de España.

Otros aspectos sociales que se acordaron en el convenio son el reconocimiento de las parejas de hecho a efectos de los quince días de permiso, lo que sería el equivalente al permiso de matrimonio convencional. Se hace extensivo a quienes cumplan los requisitos de la ley de parejas de hecho de la Generalitat.

En el supuesto de que el permiso por maternidad o paternidad (16 semanas) coincida con el periodo vacacional legalmente establecido en la empresa, las vacaciones se disfrutarán con posterioridad. En este caso, se ha conseguido dar un paso importante al reconocer el derecho al trabajador o trabajadora a no ver menguado, y en la mayoría de los casos desaparecido, el descanso vacacional cuando coincide con el permiso.

También se acordó el desarrollo de comisiones de trabajo para la extensión de una formación de calidad en todas las empresas, y en especial en las pymes.

La Comisión de Formación Continua potenciará la calidad en la formación instando tanto a las RLT (Representación Legal de los Trabajadores) como a los empresarios a consensuar los planes formativos, divulgándolos y respetando el papel legal de las RLT. Asimismo, se vinculará la formación reglada a las empresas a través de las prácticas educativas.

En el presente convenio se recoge y refuerza el papel de las RLT en todo lo relativo a la formación realizada por las empresas, lo que significa un avance cualitativo por cuanto se recoge en la negociación colectiva la Formación Continua.

También se constituirá e im-

pulsará la Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales en el sector metalúrgico para desarrollar y consensuar políticas de prevención y medio ambiente.

Otro avance destacable en este convenio es el acuerdo para que el manual de valoración elaborado por la comisión de técnicos del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) ha adoptado como manual de valoración de clasifi-

El acuerdo contempla mejoras importantes en lo económico y en lo social

cación del convenio. El avance de aplicación de los acuerdos sobre clasificación profesional que recogía el convenio anterior ha supuesto la intervención en una gran cantidad de empresas para poder dilucidar si el esquema diseñado por la empresa en lo que a grupos se refiere concuerda con las tareas que se realizan de forma cierta. La posibilidad de aplicar un manual de valoración elaborado por técnicos del TLC



Vicenç Rocosa, secretario general de la FM de CC.OO. de Catalunya, en la rueda de prensa previa a la asamblea del 29 de abril.

hará posible que se aceleren los procesos de valoración ya que se entiende que su aplicación supone un grado de objetividad más elevada a la mecánica de valoración que reducirá sustancialmente las discusiones que dilataban las resoluciones.

Asimismo, y en relación a la organización del trabajo, cabe destacar que el acuerdo otorga un mayor protagonismo a los representantes legales de los trabajadores en lo que se refiere a la jornada de trabajo y a su distribución a lo largo del año.

La empresa deberá necesariamente acordar con la RLT, en supuestos de probadas razones que justificaran una modificación del calendario laboral, tanto su compensación económica como de descanso.

Una vez se firmó el preacuerdo y fue ratificado por el comité federal y la comisión ejecutiva de la Federació Metal·lúrgica de Catalunya, se procedió a realizar asambleas de delegados y delegadas de manera descentralizada. En estas asambleas, que se realizaron durante el mes de mayo, se dieron a conocer los contenidos del convenio de manera pormenorizada. El objetivo era conseguir que fuesen comprendidos por todos para que pudiesen aplicarse y desarrollarse correctamente en las empresas.

Avances en conciliación de la vida laboral y familiar

El convenio provincial del Metal de Barcelona que se ha negociado para 2003-2006 incorpora una serie de acuerdos que, sin lugar a dudas, suponen un avance importante en lo que se refiere a la mejora de la conciliación la vida laboral y familiar de los trabajadores y las trabajadoras metalúrgicos.

Es muy importante el reconocimiento de las parejas de hecho en lo que respecta al permiso de matrimonio como un primer paso que debe ir ampliándose al global de los per-

misos retribuidos. Con referencia a éstos, a diferencia del anterior convenio, en que la retribución de estos permisos era a razón de salario convenio se ha pasado a una retribución a razón de salario real.

Asimismo se clarifican los permisos de alumbramiento ya que la consideración que tendrán a partir de ahora será de días laborales, o sea que si se da a luz un sábado, el permiso se empieza a contar a partir del primer día laborable.

En lo que refiere al permiso

materna-paternal, se introduce y corrige una situación totalmente injusta como era la coincidencia con las vacaciones.

Cuando sucedía esta concurrencia de vacaciones y permiso maternal este último no se desplazaba y por tanto se perdía.

La negociación del convenio ha permitido reponer este derecho y cuando se presenten estos dos supuestos en coincidencia temporal supondrá que las vacaciones se disfrutaran una vez finalizado el permiso.

Se reunieron más de 1.800 delegados y delegadas de toda la provincia

Multitudinaria asamblea de metalúrgicos en Barcelona en defensa del convenio



Una imagen del elevado número de delegados y delegadas que participaron en la asamblea.

L'Eina
Barcelona

El 29 de abril se celebró en el cine Coliseum de Barcelona una de las mayores asambleas de delegados que se han realizado hasta la fecha.

El orden del día era la preparación y ratificación de la huelga que se debía celebrar el 7 de mayo en respuesta a la situación de la negociación del convenio del metal de Barcelona y de Metalgráficas de Catalunya. Los delegados respondieron masivamente a la convocatoria y llenaron absolutamente todas las plantas del cine.

Más de 1.800 delegados abarrotaron a las diez de la mañana el local para escuchar por parte de los responsables sindicales de la negociación el por qué de la huelga. Los delegados demostraron de nuevo con su presencia y con contundencia que la patronal no podía ni debía jugar con sus condiciones laborales y que estaban dispuestos a movilizarse el día 7 de mayo si no variaba su actitud de manera notoria.

En esta asamblea intervino Vicenç Rocosa, secretario general de la Federació Minerometal·lúrgica de Catalunya de CC.OO. y Andreu Capdevila, responsable de acción sindical.

Andreu Capdevila destacó el papel "trasnochado" de la Unión Patronal Metalúrgica (UPM) en esta negociación. La actitud que demostró la UPM en todas las reuniones "no permitía, en un sector tan importante como el del metal, abordar los embistes de la competitividad del resto de países de Europa", según palabras de Capdevila.

Vicenç Rocosa cerró la asamblea con su intervención. Expuso la compleja situación por la que pasaba la negociación del convenio del metal de Barcelona con una distancia entre las posiciones que no permitía hallar puntos de encuentro. La posición provocativa de la patronal necesitaba una respuesta que se daría con una masiva participación en la huelga del 7 de mayo.

Finalmente, después del acuerdo que se alcanzó el pasado 5 de mayo, no fue necesario rea-

Los asistentes demostraron con su presencia que la patronal no puede jugar con sus condiciones laborales

lizar la huelga, pero quedó patente la fuerza de CC.OO. y el poder de movilización de la organización. En este caso, los delegados, con su apoyo a las tesis del sindicato, fueron un factor fundamental para desbloquear una negociación que parecía de difícil salida y que doblegó a la patronal como se demostró en la mesa de negociaciones.

Després del rotund èxit de la jornada de vaga del passat 7 de maig

S'aconsegueix un acord en el conveni de Metal·logràfiques

L'Eina
Lleida

Ahir 15 de maig s'aconseguia un principi d'acord en el Conveni de Metal·logràfiques de Catalunya, conveni que afecta més de 3.000 treballadors. Aquest ve precedit de l'èxit de la convocatòria de vaga del passat dia 7 de maig, que ha permès que el resultat final de la negociació sigui positiu amb el principi d'acord aconseguit que contempla:

La vigència del conveni es de 2 anys, és a dir, de l'1 de gener del 2003 fins al 31 de desembre del 2004.

En l'apartat de Increment salarial s'ha pactat un IPC previst més el 1,10% per al 2003 i per al 2004 el IPC previst més el 0,8%

Això suposa que l'increment per al 2003, que es veurà reflectit, respecte als salaris que es

desenvolupar i reafirme els permisos retribuïts a través de la Comissió Paritària durant la vigència del Conveni.

Un altre avanç a tenir en compte és que en el cas que el permís maternal/paternal (16 setmanes) coincideixi amb el període vacacional, aquests últims es gaudira amb posterioritat i no com fins ara en les que es perdien els dies de vacances coincidents.

La vigilància de la salut que contempla la Llei de Prevenció de Riscos Laborals substituirà a les revisions mèdiques. Això suposa que les empreses estan obligades a realitzar les revisions mèdiques específiques dels riscos del lloc de treball.

L'acord aconseguit estableix l'abonament de 150 € (25.000 ptes) en concepte de signatura de Conveni, que serà abonat igual que els endarreriments sa-



perceïen a 31/12/02, i un cop actualitzades les taules del mateix any amb les revisions salarials corresponents, se situaran entorn del 5,35%

La revisió salarial queda modificada. L'acord contempla que, enfront de l'actual que opera a partir de l'increment acordat, la que s'incorpora, operarà a partir del IPC previst, és a dir, mantenim la millora del poder adquisitiu.

S'incorporen aspectes importants que faciliten la conciliació laboral i familiar en el capítol de permisos retribuïts; en aquest cas, el permís per matrimoni s'estén a les parelles de fet, existint el compromís assenyalat en el principi d'acord de

l'acord abans del 30 de juny.

CCOO valora de manera positiva l'acord ja que, sense cap dubte, el Principi d'Acord aconseguit suposa un avanç molt important en relació a convenis anteriors, refermant-se els increments salarials, millorant capítols socials i reforçant el paper sindical a les empreses. Això ha estat possible gràcies a l'esforç realitzat pel conjunt de treballadors i treballadores del sector de metal·logràfiques, que han contribuït a la consecució d'aquest Principi d'Acord.

La vaga del passat dia 7 de maig, sense cap dubte ha fet la resta. La signatura del conveni serà el dia 5 de juny.

L'acord preveu una nova definició de les empreses afectades amb un detall més exacte de les activitats

Signat el Conveni Provincial del Metall de Tarragona per als pròxims quatre anys

El passat 20 de maig se signava el Conveni Provincial del Metall de Tarragona per als pròxims 4 anys després d'11 reunions de la comissió negociadora. La reu-

nió del dia 6 de maig venia precedida del principi d'acord de la matinada anterior en el conveni de Barcelona que bloquejava la negociació col·lectiva, en el qual

la fermesa per mantenir la convocatòria de vaga del dia 7 de maig va permetre desbloquejar i arribar a l'acord en l'últim moment.

L'Eina
Tarragona

La patronal de Tarragona va adoptar com a referència l'acord de Barcelona i després de diverses aturades i successives ofertes, aconseguíem a la tarda del dia 6 un principi d'acord que va portar aparellada la desconvocatòria de la vaga del dia 22 de maig. Els continguts més rellevants del principi d'acord són els següents:

En el capítol de salaris, l'increment d'aquests per sobre dels IPC previstos. En concret són: per al 2003, l'Índex de Preus al Consum (IPC) més l'1 %; per al 2004, l'IPC més el 0,75 %, per al 2005 l'IPC més el 0,75 %, i finalment, per a l'últim any de vigència, l'IPC més l'1 %.

L'acord preveu una nova definició de les empreses afectades pel conveni provincial, amb un detall més exacte de les activitats i amb la incorporació de noves activitats derivades de les noves tecnologies: infraestructures tecnològiques, equips d'informació i telecomunicacions.

Les taules salarials per al 2003 tindran un increment sobre els salaris del 2002 de cap al 5 %, ja que cal aplicar-hi la revisió salarial de l'any 2002, que és d'un 2 %. Els increments salarials s'apliquen a tots els conceptes de conveni.

Hi haurà una clàusula de revisió a partir dels IPC previstos per a cada any, que servirà per adequar l'increment en els anys següents, sense caràcter retroactiu. La patronal no va voler sota cap concepte acceptar un canvi en la clàusula de revisió que ha estat operant en els últims 12 anys i, en canvi accepta increments salarials per als anys següents per sobre d'allò acordat en altres convenis.

Reducció de jornada

La reducció de jornada ha comportat una disminució de 16 hores durant la vigència del conveni, acostant-se a la jornada del conveni de Barcelona. Al final de la vigència, l'any 2006 només restarà una diferència de 4 hores. La jornada es reduirà en el 2003 en quatre hores, i la jornada anual serà de 1.768; en el 2004 es resten tres hores, i la jornada és de 1.765; en el 2004, tres hores, i la jornada és de 1.762, i per últim, en el 2006, sis hores menys, i la jornada queda en 1.756 hores.

En el cas que el permís de maternitat/paternitat coincideixi amb el període de vacances legalment establert a l'empresa, les vacances es gaudiran posteriorment.

Això permetrà a moltes dones i homes, als quals el permís els coincidía amb les vacances, poder gaudir les seves vacances amb posterioritat. Anteriorment es perdia



el dret de vacances; ara, amb l'acord, es possibilita. Aquest acord també es recollia a Barcelona per a les mateixes situacions.

En l'apartat de permisos especials retribuïts s'incorporen als actuals: reconeixement de les parelles de fet en els permi-

sos retribuïts, 2 dies per intervenció quirúrgica ambulatoria, pendent de redacció desplaçament inferior a 200 quilòmetres, elecció del treballador/a per ampliar fins a 20 setmanes el descans maternal/paternal en el supòsit d'acollir-se a jornades de treball parcial.

Altres aspectes destacables que representen un avanç important són la creació de les comissions de formació contínua i prevenció dels riscos laborals i medi ambient.

Es crea una comissió sobre formació contínua per ajudar a estendre la formació de qualitat a totes les empreses, informar i divulgar els sistemes de formació. Exhortar les empreses a la col·laboració amb els representants legals dels treballadors per tal de conèixer i desenvolupar els plans formatius, i també per potenciar que es facilitin les activitats per a la formació als alumnes de la formació reglada.

També es constitueix la Comissió de Prevenció amb competències per intervenir en el sector en matèria de salut laboral, amb capacitat per fer propostes i d'estudis i que podrà fer de mitjancera en els problemes sorgits a les empreses.

Amb aquest apartat el conveni fa un pas molt important per a la intervenció futura en el sector i s'obre un camp d'actuació molt necessari en la prevenció de riscos i en el medi ambient.

Un dels sectors en què s'ha pretès fer un treball més intens ha estat el de muntatge i manteniment, amb l'objectiu de regular les condicions de treball d'aquest sector, que té unes característiques molt determinades vinculades a l'activitat. Fruit de la negociació s'ha constituït una comissió de treball amb les principals empreses del sector auxiliar per regular i millorar les condicions i els drets d'un sector completament desregulat.

Un altre avanç significatiu el trobem en el camp de la classificació professional. A partir del moment de la signatura s'adopta un manual de valoració de classificació professional que permetrà simplificar i agilitar les valoracions de llocs de treball a les empreses.

Es referma el caràcter estable de la contractació, deixant només la contractació temporal a les activitats conjunturals i reforçant la contractació estable davant les necessitats permanents de les empreses.

Sobre l'Acord Marc del Metall de Catalunya s'arriba al compromís amb APEMTA de prosseguir el procés iniciat amb la constitució de la mesa el setembre passat, per reordenar les relacions laborals en el sector del metall amb el conjunt de les patronals provincials de Catalunya i les dues federacions, CCOO i UGT.

Un acord que avança econòmicament i socialment

L'Eina
Tarragona

El resultat d'aquest preacord té a veure amb la coordinació que es va realitzar de la negociació col·lectiva dels convenis de Tarragona i Barcelona i amb les convocatòries de vaga sectorial en ambdues províncies, la qual ha generat sinergies i fruits positius.

La pressió exercida en ambdós convenis provincials va permetre aprofitar-la per impulsar una negociació que es trobava pràcticament bloquejada i que, amb la convocatòria de vaga del dia 22 de maig, propiciava una amenaça a l'horitzó empresarial per a la patronal de Tarragona.

L'Assemblea de delegats i delegades celebrada el dia 5 de maig a Torreforta va servir per donar credibilitat a aquest procés de mobilització, i va influir de manera decisiva i positiva en la reunió del dia 6.

Segons Andreu Capdevila, responsable d'Acció Sindical de la FMC de CCOO, "en aquesta negociació ambdues federacions sindicals hem mantin-

gut un bon nivell d'entesa, amb propostes conjuntes i mobilitzacions que hem portat fins al final, situant la pressió cap a la patronal i no acceptant intents de divisió sindical que haurien deixat el conveni en inferioritat, encara que la precipitació d'algun membre de la UGT va impedir arrodonir l'increment salarial com hauria calgut en funció de l'existència de salaris inferiors a Tarragona respecte de Barcelona."

Capdevila prossegueix: "Valorem, en conseqüència, de manera positiva el procés seguit i el nivell de conquestes aconseguit en moltes matèries en què la patronal tenia vetada la intervenció, com la prevenció de riscos laborals, la formació, etc."

En conseqüència, CCOO ha subscrit aquest preacord, que es van analitzar en els òrgans de direcció de la Federació i en els quals es ratifica la conveniència de la signatura d'aquest acord.

El 20 de maig es va fer una Assemblea a Tarragona en què es van explicar els detalls de la negociació i es va detallar l'Acord.

El 7 de mayo los trabajadores realizaron una jornada de huelga que paralizó la producción de Seat

La plantilla de VDO de Abrera defiende su pacto de mejora

L'Eina
Barcelona

La huelga del pasado 7 de mayo en Siemens VDO fue la respuesta de la plantilla a una negociación colectiva falta de planteamientos para la discusión por la parte de la dirección de la empresa que pudieran ser un avance. La plantilla de 735 trabajadores de la empresa proveedora de SEAT, que fabrica los salpicaderos de los vehículos que se fabrican en Martorell, secundó de manera rotunda la convocatoria de huelga.

El paro, convocado por el comité de empresa, perseguía desbloquear la negociación del convenio colectivo que se inició en diciembre del pasado año y que tras 13 reuniones no había fructificado en una propuesta cuantificable por parte de la dirección.

Lejos quedaba el mes de junio de 2002, cuando los afiliados de CC.OO., el sindicato más votado en las pasadas elecciones, decidían en asamblea los elementos a integrar en la plataforma del pacto de mejora. La sección sindical de CC.OO. era consciente que en aquel momento era difícil situar fechas para la negociación por la posibilidad de problemas de empleo debido a la desaparición de los modelos Inca y Caddy de SEAT. A todo ello, si se sumaban las negociaciones que se estaban realizando para la posible venta de la empresa hacían que la espera fuera la mejor opción.

Asamblea de afiliados

Una vez rotas las negociaciones de venta de la empresa, se celebró una nueva asamblea de afiliados, donde se aprobó de manera definitiva el contenido de las propuestas de CC.OO. para la próxima negociación y se decidió iniciarlas a finales de año. Esto coincidía temporalmente con la noticia de la pérdida de la adjudicación del monovolumen 359 de SEAT. Posteriormente, se celebró una asamblea general donde la plantilla respaldó la plataforma que se presentaría a la dirección.

El 5 de diciembre de 2002 se iniciaron las negociaciones con la dirección de la empresa. Desde el principio de la negociación la empresa utilizó tácticas dilatorias de diversos tipos, pero en ningún



caso dio respuesta a las propuestas del comité. No llegó a efectuar ni una sola propuesta cuantificada e impidió cualquier posible negociación. Demostró un talante poco negociador al no asistir a algunas reuniones y querer aplazar otras hasta conocer las producciones de SEAT. Algo que no había sucedido hasta entonces en la historia de la empresa ya que el cliente las cambia continuamente. En definitiva, no entraban a negociar.

Otros sindicatos llamaron a la huelga en las asambleas informativas del proceso negociador desde el mes de febrero, a lo que la sección sindical se opuso al considerar que en aquel momento se estaba dando un problema de empleo que había que solucionar. En definitiva, la empresa parecía buscar un conflicto que le permitiera plantear un expediente de extinción de contratos por la desaparición de modelos.

Se suspenden las negociaciones

En febrero, la empresa informó de que se habían reanudado las negociaciones entre Siemens VDO y SAS para la venta de la empresa y decidió suspender las negociaciones hasta el cierre de la operación.

En marzo de 2003, y después de siete reuniones infructuosas, se celebró una asamblea de afiliados y afiliadas en la que se acordó no ir a movilizaciones momentáneamente, ya que en ese momento sería más perjudicial para la plantilla que para la propia empresa. Se planteó seguir intentando desbloquear la negociación por otros mecanismos, teniendo en cuenta además el vacío de poder que existía en la empresa mientras no se cerrase la venta. Posteriormente, la plantilla respaldó en Asamblea General la propuesta de CC.OO. que divergía de las planteadas por otros sindicatos.

El 4 de abril de 2003, en la reunión nº 13, la empresa, después de manifestar que estaría en disposición de negociar, dijo que no estaba en condiciones de hacerlo. Además, introdujo elementos nuevos en la negociación como la congelación salarial en todos los conceptos, la supresión de la cláusula de revisión salarial retroactiva y la modificación de la estructura del sistema salarial.

Pretendía la conversión de los conceptos actuales en variables basándolos en ratios como paros de línea, mejora de la calidad, limpieza de fábrica y absentismo sin intervención sindical, ni ele-

mentos de control en los mismos. Todos estos cambios sobre elementos "que habían sido empeorados en los meses anteriores como consecuencia de una nefasta política de ahorro de costes", según la sección sindical de CC.OO.

Nuria Lozano, de esta sección sindical comentó a L'eina: "plantearon la pérdida de conquistas históricas como la cláusula de revisión, y rebajas salariales sobre bases en que sólo interviene la empresa a lo que no estamos dispuestos a hacer concesiones con los parámetros que tenemos sobre la mesa".

Ante la gravedad de la situación, se convocó una asamblea de afiliados y afiliadas con un índice de participación muy elevado en la que se decidió que, en caso de persistir la actitud de la empresa, se iría a un proceso de movilizaciones consistente en la convocatoria de dos días de huelga. Una el 7 de mayo coincidiendo con la huelga del sector en la provincia de Barcelona pero con convocatoria diferenciada y otra el 21 de mayo.

En la siguiente reunión de negociación la empresa se reiteró en sus planteamientos. Después de un proceso de consulta a la plantilla en la cual ésta se mani-

festó a favor de la convocatoria de huelga, se realizó una última reunión de negociación que acabó sin avances.

En las reuniones de mediación de huelga que se realizaron el 2 y el 5 de mayo, la empresa no modificó su postura lo más mínimo. El día 5 se permitió romper las negociaciones a las siete de la tarde. El convenio del metal de Barcelona llegó a un acuerdo en la madrugada del 5 al 6 de mayo y desconvocó la huelga, quedando vigente la de VDO.

El día anterior a la huelga, la dirección de VDO repartió entre la plantilla una carta del presidente de SEAT donde amenazaba con retirar a la empresa la concesión de los modelos actuales y no darles nuevos proyectos.

El 6 de mayo a las once de la noche, después de la primera hora de paro, SEAT ve detenida su producción por la falta de suministros de Siemens VDO Abrera, situación que se mantuvo hasta las 21:45 del día siguiente, cuando se reanuda la producción. El resultado fue la pérdida de producción de 2.200 vehículos aproximadamente.

En la jornada de huelga el respaldo de la plantilla fue masivo y con ausencia total de incidentes. Nadie intentó entrar y los turnos se mantuvieron masivamente en las puertas de la fábrica.

Al día siguiente, la representación sindical se reunió con Antón Mindl, jefe mundial de la división de Cockpits, con instrucciones de las presidencias de VW y Siemens VDO de resolver la situación procurando no llegar a la huelga del día 21.

En la siguiente citación para la mediación de huelga se estableció un calendario de trabajo para proseguir con la negociación.

Finalmente, después de una sesión maratónica de mediación de casi 18 horas, el pasado 15 de mayo se llegó a un acuerdo que se ratificó por el 85% de plantilla. El acuerdo contemplaba incrementos salariales por encima del convenio provincial del metal de Barcelona en sus tres años de vigencia, así como acuerdos sobre temas como el transporte colectivo, asistencia y puntualidad, entre otros.

Buenos resultados electorales para CC.OO. en la pequeña y mediana empresa del metal

L'Eina
Barcelona

Es de sobra conocido que en el sector del metal abundan las pequeñas y medianas empresas. En su mayoría están afectadas por los convenios provinciales y es en ellas donde trabajan una gran parte de los metalúrgicos y metalúrgicas de Catalunya.

Las elecciones son muy importantes en estas empresas, ya que es en ellas donde la relación entre el delegado o delegada y sus compañeros de plantilla es mucho más estrecha. La necesidad de representación sindical en estas pequeñas y medianas empresas es fundamental debido a la estructura económica de nuestro país. Por ello, CC.OO. se ha marcado como objetivo prioritario dar respuesta a las necesidades de sus trabajadores.

CC.OO. es la primera fuerza sindical en los tramos de delegados de personal. Este resultado se ha conseguido gracias al trabajo continuado de sus delegados y delegadas. Se ha prestado una especial atención a las pymes mediante los equipos de atención de la Federació Minerometal·lúrgica de Catalunya.



En las últimas fechas, CC.OO. ha obtenido unos resultados muy favorables en las elecciones que se han celebrado en las pymes. En algunas empresas donde no había representación sindical, se ha elegido por primera vez un delegado o delegados de CC.OO. En otras empresas donde sí había delegados de otros sindicatos, en esta ocasión han salido elegidos los de CC.OO.

Algunas de las pymes donde se han elegido delegados por primera vez son Construcciones Metálicas Selma del Alt Penedes (un delegado de CC.OO.), Anglada Serveis Electric, de Osona, Instalacio-

nes Automáticas-REC del Valles Oriental, Montajes Eléctricos J. Osó, de Barcelona, Guimerà, de Barcelona y GARCID, de Amposta, Tarragona y Narfet, de Barcelona.

En TEF Montajes y Servicios y Telephone Servis, se eligieron tres delegados de CC.OO., ambas de L'Hospitalet, Barcelonès. También se eligieron tres delegados de CC.OO. en MAIP, de l'Añoia y en Automobils Delmar del Marcèeme.

En las elecciones que se celebraron en Cobra Instal y Servicio, empresa de Tarragona, se eligieron otros tres delegados de CC.OO. En Europerfil, de Cervera (Lleida), resultaron elegidos dos delegados de CC.OO. y uno de UGT.

En otras pymes, si bien ya tenían delegados, en los últimos meses se han elegido candidatos de CC.OO. Es el caso de Construcciones de Tubos Met. RELEM, con un delegado CC.OO. (antes tenía uno de UGT), Coscollola Comercial, con un delegado de CC.OO. (antes uno de UGT). También se ha pasado de un delegado de UGT a uno de CC.OO. en Anpe Tronic y en Prades Motor Mataro.

Estuvieron presentes numerosos representantes de comités europeos

La FM participa en un curso de fusiones y reestructuraciones de multinacionales

L'Eina
Madrid

Los días 12, 13 y 14 de mayo se realizó un curso de preparación para comités europeos sobre reestructuraciones y fusiones de empresas multinacionales en la Escuela Muñoz Zapico de Madrid. En ella colaboraron la Federació Minerometal·lúrgica de Catalunya, la Federación Minerometalúrgica y la Secretaría de Formación Sindical de Madrid.

El objetivo del encuentro era conocer las estrategias para afrontar con garantías las situaciones derivadas de estos complejos procesos. En el transcurso de las jornadas se explicaron temas como el ordenamiento jurídico-mercantil de los procesos de fusión y reestructuración en España. También se explicaron de manera práctica las herramientas para que los delegados puedan encarar de la mejor manera posible estas situaciones cuando se da en sus empresas.

Entre las empresas participantes, se encontraban compañías del sector del automóvil y las telecomunicaciones e informática como General Motors-Opel, Renault Vehículos Industriales, NCR, Xerox, Ericsson, Nissan, Thyssen y Otis, entre otras.

Formación específica

Jordi Vera, uno de los formadores del curso explicó a L'Eina los motivos por los que se puso en marcha un curso de estas características. "Entra dentro del ámbito de la necesidad de dar continuidad a la formación específica en estos temas, que requieren tanto los miembros de comité de empresa y comités de empresa europeos de empresas transnacionales. El objetivo es tratar de una manera más efectiva y proactiva esta serie de procesos que están afectando constantemente a las empresas transnacionales y sus estrategias corporativas".

Hacia una mayor influencia de los comités de empresa europeos

L'Eina
Barcelona

Los días 25 y 26 de noviembre de 2002 se celebró en Aarhus (Dinamarca) una conferencia sobre comités europeos bajo el título "Hacia una mayor influencia". De las 400 personas que asistieron, unas 350 eran miembros de comités de empresa europeos. El encuentro sirvió para establecer los puntos fundamentales de la estrategia a seguir en la coordinación de los comités de empresa europeos que ahora ha visto la luz en un documento editado recientemente.

La conferencia fue organizada por LO (Confederación de Sindicatos Daneses), FTF (Confederación de Trabajadores Públicos Daneses), AC (Confederación Danesa de Asociaciones Profesionales) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos). En la delegación española se encon-

traban, como representantes de la Federació Minerometal·lúrgica, Manel Pérez de Schlumberger-Sema y Jordi Vera, de Tyco.

La conferencia formaba parte de una serie de eventos que se habían realizado durante el período de presidencia danesa de la UE y estuvo patrocinada por la Comisión Europea.

En noviembre de 2002 existían en la Unión unos 750 comités de empresa, de los que formaban parte entre 15.000 y 20.000 trabajadores.

Fernando Vasquez, en nombre de la Comisión Europea de Trabajo y Asuntos Sociales, informó que el proceso para la revisión de la directiva de comités europeos se iniciaría a partir del otoño de 2003.

En el transcurso del encuentro se realizaron tres talleres de discusión en los cuales se debatió sobre los comités europeos y los

cambios estructurales (fusiones y adquisiciones). Información y consulta y cómo mejorar las prácticas de los comités europeos fueron otros de los temas que se propusieron a debate. También se hizo un análisis sobre los aspectos legales y las oportunidades para mejorar los derechos de los comités europeos.

Empresas transnacionales

De manera paralela a la conferencia se realizaron presentaciones y se explicaron ejemplos de buenas prácticas en casos concretos de empresas transnacionales. Del sector del metal, destacar las de Otis, General Motors, Renault, Fiat y Panasonic.

Al finalizar, las conclusiones se resumieron en cinco puntos fundamentales. El desarrollo de los comités de empresa europeos como un actor social con identi-



dad colectiva propia; provocar el interés de los empresarios por estos comités; mejorar la coordinación entre ellos y los sindicatos; obtener una mejor directiva de información y consulta e integrar de manera positiva y efectiva a los países candidatos que entra-

rán a formar parte de la UE a partir de mayo de 2004.

Jordi Vera, presidente del comité europeo de Tyco aseguró que la conferencia había sido "un éxito en cuanto a asistencia y a la calidad de las aportaciones realizadas".

Exit del Concert d'Acció Jove *Pel dret a l'habitatge, trenca amb l'especulació*

L'Eina
 Barcelona

El passat 26 d'abril va tenir lloc a Barcelona la 3a Festa del primer de Maig d'ACCIÓ JOVE, que aquest any tenia com a lema Pel dret a l'habitatge, trenca amb l'especulació. Novament la festa ha estat un espai lúdic i reivindicatiu on els joves treballadors i treballadores han pogut viure el Primer de Maig des d'una altra dimensió.

Els i les més de 600 assistents al concert van poder gaudir amb les actuacions de Kiko Veneno, Clavel Marchito i Kareyba, informar-se de les campanyes i activitats de CCOO adreçades a la gent jove i participar d'una festa organitzada amb criteris de sostenibilitat.

La festa ha estat el tret de sortida de la campanya que ACCIÓ JOVE està organitzant pel dret a l'habitatge i que aviat arribarà als centres de treball i d'estudi. Les nostres reivindicacions es centren en reclamar el dret a l'habitatge de la gent jove per sobre dels interessos econòmics i financers.

Aquesta tercera edició de la festa suposa la seva consolidació que ha estat possible gràcies a la participació dels més de seixanta afiliats i afiliades a ACCIÓ JOVE que van participar en la seva organització.



Se logran importantes avances en la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva

L'Eina
 Barcelona

Durante el mes de mayo se llegó a un principio de acuerdo en los convenios sectoriales que se estaban negociando en Catalunya, tanto en los provinciales del Metal de Barcelona y Tarragona, como en el de Metalgráficas de Catalunya.

En los tres convenios se consiguió introducir que en los supuestos en los que el permiso de maternidad/paternidad coincida con el periodo de vacaciones, éstas se disfruten posteriormente.

También se equiparó a las parejas de hecho para poder disfrutar del permiso de 15 días naturales en los supuestos de constitución/legalización de las parejas de hecho.

Además, se adquirió el compromiso, en el convenio de Barcelona, de adaptar su redacción para adecuarlo a los cambios legislativos vigentes, así como a mejorar el lenguaje para eliminar algunas "reminiscencias" sexistas.

Estos logros conseguidos en los convenios sectoriales del metal y metalgráficas hay que valorarlos no sólo por lo que suponen los derechos conseguidos, sino porque se introducen cláusulas que reconocen las realidades sociales que en estos momentos se producen y que van por delante de las aceptadas por las leyes. En este primer paso se reconoce las parejas de hecho. Indudablemente la patronal está aceptando, después de mucho tiempo de reivindicarlo CC.OO., parejas de



hecho heterosexuales y homosexuales y equipararlas a las parejas legalmente casadas.

Si se analizan los contenidos de los convenios del metal de Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida nos encontramos, sobre todo en los tres primeros, que los contenidos se están acercando y que existen una serie de cláusulas que prácticamente son iguales en el ámbito del metal de Catalunya. La cláusula de acoso sexual, el código de conducta, los grupos profesionales (en negociación su implantación en Lleida) y el reconocimiento de las parejas de hecho, entre otros temas, pueden ser el embrión del Convenio del Metal de Catalunya.

Ahora se trata de avanzar también en los convenios de empresa y que éstos, a la hora de negociar, pongan como derecho supletorio el convenio provincial para de esta forma conseguir que les sean de aplicación las mejoras contenidas en los convenios sectoriales, como pueden ser la cláusula de acoso sexual, la prohibición de trabajar en puestos tóxicos en caso de embarazado, excedencias por cuidado de familiares, etc.

Al mismo tiempo habría que conseguir que el conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector del metal tengan los mismos derechos en el conjunto de las empresas y se avance en la igualdad de oportunidades para todas y todos.