

VALORACIÓ ACORD CONTRACTACIÓ

Entenem que un acord d'aquestes característiques ha de contar amb la majoria del comitè d'empresa, es per això que després de veure que l'empresa accedia en els punts crucials per CCOO, i després de quatre reunions, aprofitant que la UGT mostraven finalment un cert interès en adherir-se a aquest tipus de plantejaments, els varem convidar a que vinguessin a inspecció i acabar d'enllestir l'acord.

Tal i com ens varem comprometre a l'assemblea d'afiliades i afiliats, a principis d'estiu, en aquestes negociacions la nostre prioritat era estabilitzar la plantilla de SONY, acabar amb l'actual marc de contractació fraudulent i tant lesiu pel conjunt de treballadores i treballadors, tant pels fixes en plantilla, com pel personal eventual que patia aquest tipus de contractació.

CCOO fa una valoració globalment positiva de l'acord perquè al nostre entendre, al marge d'establir una nova cultura de contractació a SONY, basada en una major estabilitat en el lloc de treball, disminueix la precarietat que acompanyava l'alt índex de temporalitat a SONY BCN TEC, i també soluciona una sèrie de problemes que es consideraven endèmics a producció, i que no eren res més que el fruit d'una mala gestió en la contractació. A continuació us enumerem alguns d'aquests problemes que quedaran solucionats amb una bona aplicació de l'acord de contractació.

- No hi haurà tantes corbes d'aprenentatge, i les que hi hagin hauran de ser menys salvatges.
- Amb gent estable no tindrem excuses per a posar en pràctica les rotacions en els llocs de treball, amb la rotació dels llocs de treball estem segurs que reduïrem les lesions per moviments repetitius, així com també, gràcies a una polivalència en els llocs de treball no tindrem tants problemes quan es produeixin baixes.
- Els companys i companyes fixes, que fins ara s'havien de carregar amb la doble feina del seu lloc de treball i d'ensenyar el lloc de treball als companys temporals, ara podran fer només la feina per la que han estat contractats.

En el marc estricte de l'acord de contractació tenim dos col·lectius, per una banda els 150 treballadors que passaran a indefinits amb una flexibilitat remunerada. Lamentablement estem en un mercat amb forta estacionalitat, amb uns mesos de marcada baixada de producció; era la nostre responsabilitat donar aquesta estabilitat al màxim de companys possible, sense posar en perill l'estabilitat de tota la plantilla. La flexibilitat horària d'aquest col·lectiu serà sempre fent la mateixa jornada anual que tenim a fàbrica i remunerada.

Lògicament, si les produccions no ho requereixen, aquest col·lectiu no haurà de distribuir irregularment la seva jornada.

El gran problema de la temporalitat el podem arreglar aplicant la figura del fixe-discontinuu, (mireu les pàgines següents on es transcriu l'acord), aquesta figura tal i com l'hem acordat entrarà com a màxim 3 vegades l'any, amb la intenció d'establir un període total d'estada a fàbrica de nou mesos l'any. Aquest és sens dubte una de les millors maneres de compaginar les necessitats de producció amb el màxim d'estabilitat laboral, per aquest col·lectiu.

Un dels grans avantatges, i un dels grans objectius que ja ens varem marcar a CCOO per aquests quatre anys, és tenir un major control sobre les polítiques de contractació. En aquest acord hem creat una comissió de seguiment, que vetllarà per la correcta aplicació de l'acord, i estarà puntualment informada sobre les necessitats de personal, seguint les baixades i pujades de la demanda del mercat europeu. A part, aquesta comissió (formada pels sindicats firmants de l'acord i la direcció) serà l'encarregada de garantir l'acumulació de dies treballats, i el correcte compliment dels criteris de selecció tant pel col·lectiu de fixes amb flexibilitat com pel col·lectiu de fixes-discontinus.

Agraïm a totes les afiliades i afiliats, així com a la resta de companyes i companys que amb el seu suport avalen la bona feina feta per CCOO, no tan sols en aquestes negociacions sinó durant els últims quatre anys.

Volem recordar a la direcció que les demandes legals es posen com a últim pas després de detectar irregularitats, comentar-les amb la direcció i que aquesta faci un cas nul de les nostres advertències i suggeriments.

La direcció de SONY no està per sobre del bé i del mal, per tant està subjecta a les normes i lleis, li recomanem que es miri el punt 1.1 del Codi de conducta de SONY, ja que difícilment se li pot demanar el compliment d'un codi a les companyes i companys, si és la direcció la primera que l'incompleix sistemàticament.

Ja per acabar desmentir un parell de notícies que s'han publicat per part dels companys d'USOC, com podreu veure a la transcripció de la denúncia interposada a inspecció per part de CCOO, nosaltres no fem cap mena de menció a les hores extres, nosaltres només varem posar en coneixement de l'autoritat laboral l'ús fraudulent que feia SONY dels diferents tipus de contractació.

Sobre el tema dels fixes-discontinus, si mireu el redactat de l'acord veureu que el que persegueix és el que ja dèiem al juny, que el màxim nº de companyes i companys estiguin el màxim de mesos cotitzant per SONY durant un any natural.

Com que entenem que el tema és suficientment important i pot generar molts dubtes, us convoquem a una **assemblea informativa** el proper dissabte **20 de Gener a les 17:30** al centre cívic President Macià, ja farem difusió del plànol per arribar-hi.

Us hi esperem!



Negociaciones 2007

En unas negociaciones marcadas por el inmovilismo de la Dirección de la Empresa, y por la poca sensibilidad hacia sus trabajadores y trabajadoras, se ha llegado a un acuerdo sobre el calendario laboral para el año 2007.

En el calendario, aprobado provisionalmente por **CCOO** y **UGT**, tenemos los puentes de abril y septiembre además de la semana santa completa pero no contempla los puentes de noviembre y diciembre aunque mejora la propuesta inicial de la Dirección en la que las vacaciones terminaban el 13 de agosto y no existía ningún puente.

No obstante, en la firma definitiva del calendario se incluyeron algunos puntos que, al menos desde **CCOO**, consideramos fundamentales y que son:

- ◆ Métodos y tiempos: teniendo en cuenta los resultados de los análisis de la Empresa contratada por la Dirección de Sony y de los técnicos de los sindicatos **CCOO**, **UGT** y **USOC** se introducirán aquellas mejoras que arrojen los mencionados estudios. Para **CCOO** el objetivo principal es aumentar el tiempo de descanso. Se acuerda también nombrar persona o personas con la cualificación necesaria para coordinar los trabajos relativos a la organización del trabajo.
- ◆ Se aumenta el presupuesto de sociales y de ayudas a los libros escolares y que se aplicará en las mismas condiciones.
- ◆ Se aumenta el préstamo personal que concede la empresa hasta 5000€y se amplía el periodo de devolución de 24 a 30 meses.
- ◆ El horario flexible del turno central se regulará semanalmente en lugar de diariamente como se hacía hasta ahora.
- ◆ Se actualiza la cantidad en concepto compensación especial para viajes (personal allowance).
- ◆ se acuerda organizar cursos de formación para la plantilla proporcionando la empresa una sala a disposición de los trabajadores. Aquí, necesariamente debemos manifestar como **CCOO** que nos alegramos de que todos los grupos sindicales y la dirección de la empresa les hayan entrado las ganas repentinas de hacer formación para los trabajadores. Nosotros ya llevamos años organizando y personalizando la formación para los trabajadores de Sony y lo seguiremos haciendo. Lo que no podemos permitir ni compartir es que la Dirección nos ponga cada día mas trabas para que podamos organizar los cursos en fábrica evitando desplazamientos innecesarios. Si la dirección quiere hacer cursos no puede hacerlo intentando eliminar las acciones formativas de quien las ha ido realizando hasta ahora.

Sin duda será un acuerdo de mínimos ya que la Dirección de la Empresa ha olvidado la importancia de las relaciones laborales con el Comité y se ha estancado en posiciones mas parecidas a una colonia de principios del XIX que de una multinacional en pleno siglo XXI . esperemos que este año que comienza no sea tan duro como el anterior y la Dirección de Recursos Humanos entienda. de una vez que necesariamente tenemos que entendernos y llegar a acuerdos beneficiosos para ambas partes.

Lamentablemente, como en los anteriores años en que **CCOO** no tiene la mayoría en el comité de empresa, en A/I nos fuimos de vacaciones sin tener el acuerdo para este departamento. Dicho acuerdo deberá quedar listo en enero y ya hay tres fechas de reuniones para alcanzarlo.



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

**INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL DE
BARCELONA**

**Travessera de Gracia 303-311
BARCELONA 08025**

**Telf: (93) 401 30 00
Fax: (93) 459 33 35**

Nº Reg. entrada Inspección:
Nº Reg. entrada Inspección:

EMPRESA: SONY ESPAÑA S.A., BCN TEC
EMPRESA:

NIF/DNI: A08191827
NIF/DNI:

Núm. Patronal:
Núm. Patronal: 08/ 122337234

Plantilla:
Plantilla:

Nom Comercial:
Nombre Comercial:

Activitat:
Actividad: Electrónica de consum

Domicili social
Domicilio social: Pol. Ind. Can Mitjans s/n.

C.P i localitat: Viladecavalls 08232
C.P. y localidad:

Domicili centre treball:
Domicilio centro trabajo:

C.P i localitat:
C.P. y localidad:

Continua l'activitat, o es troba tancada?
Continúa la actividad o se encuentra cerrada? CONTINUA

Telèfon:
Teléfono:

Mútua Patronal At:
Mutua Patronal At:

TREBALLADOR (1) / TRABAJADOR (1)

Nom: Noèl
Nombre:

Cognoms: Climent Jurado
Apellidos:

DNI: 45468819G
DNI:

Nº Afiliació S.S.: 08/ 1036589354
Nº Afiliación S.S.:

Telèfon: 607890304
Teléfono:

Domicili: Psg. 22 de Juliol 333, 1er 3ª
Domicilio:

C.P. i localitat: 08225 Terrassa
C.P. y localidad:

Horari de treball:
Horario de trabajo:

Categoria professional:
Categoría profesional:

Salari brut real actual:
Salario bruto real actual:

Data d'ingrés a l'Empresa:
Fecha de ingreso en la Empresa:

Data cessament:
Fecha cese:

Causa del cese
Causa del cese

Voluntària
 Voluntaria
 Comiat (2)
 Despido (2)

Acabament contracte (3)
 Terminación contrato (3)
 D'altres Causes (4)
 Otras causas (4)

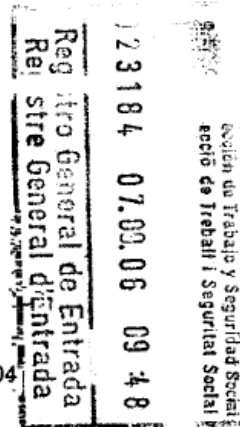
Si actueu en qualitat de Representat Sindical, feu-ho constar així: Secretari General CCOO a SONY.
Si actúa Ud. en calidad de Representante Sindical, hágallo constar así:

Nombre de treballadors afectats i relacionats a l'ANNEX (1)
Número de trabajadores afectados y relacionados en el ANEXO (1):

- (1) Si són diversos els afectats, relacioneu-ho a l'ANNEX. Si afecta a tota la plantilla, assenyalau-ho així.
(1) Si son varios los afectados, relaciónense en el ANEXO. Si afecta a toda la plantilla, señálese así.
- (2) Si el cessament s'ha produït per comiat, és convenient que hi adjunteu la següent documentació provatòria dels fets denunciats
(2) Si el cese se ha producido por despido, es conveniente que adjunte Ud. la siguiente documentación probatoria de los hechos denunciados.
Demanda / Rebutos de salaris / Acta de Conciliació, Sentència i/o Acte / Certificado de Permanencias, només en el cas d'empreses desaparegudes, a sol·licitar a la Tresoreria, Secció d'Inscripció i Afiliació, (tel. 496 20 00)
Demanda / Recibos de salarios / Acta de Conciliación, Sentencia y/o Auto / Certificado de Permanencias, sólo en caso de empresas desaparecidas, a solicitar a la Tesorería, Sección de Inscripción y Afiliación, (tel. 496 20 00)
- (3) Si el cessament és per acabament de contracte, aporte-hi una còpia.
(3) Si el cese es por terminación de contrato, aporte una copia.
- (4) Especifiqueu-les
(4) Especificuelas

NOTA: L'anterior documentació també queda referida als treballadors relacionats a l'ANNEX
NOTA: La anterior documentación también queda referida a los trabajadores relacionados en el ANEXO

**ELS FETS, AL DORS
LOS HECHOS, AL DORSO**



TRANSCRIPCIÓN LITERAL DE LA DENUNCIA DE CCOO ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO SOBRE CONTRATACIÓN

DT-103

HECHOS DENUNCIADOS:

FETS DENUNCIATS:

Por considerar que la denunciada comete irregularidades que perjudican los derechos de los trabajadores y trabajadoras de SONY BCN Tec, e incumple la legislación vigente en materia de contratación, pongo en conocimiento de esta Inspección los siguientes:

HECHOS

- PRIMERO.-** Desde abril de 2004 hasta agosto del 2006, se han formalizado en SONY BCN Tec. 6500 contratos eventuales aproximadamente, teniendo una eventualidad media en este período de 924,43 puesto de trabajo eventuales, que suponen 43,36% del promedio del total de la plantilla, llegando en algunas ocasiones al 57,05 % noviembre 2004, 52,03% noviembre de 2005, 51,31% abril de 2006 y 50% aproximadamente en la actualidad. Así mismo la empresa no entrega ni notifica las prorrogas de los contratos temporales, ni las cancelaciones.
- SEGUNDO.-** Nuestro proceso productivo tienen períodos de incrementos de producción durante el año, estos son cíclicos y se repiten año tras año. Este hecho esta suponiendo la contratación de personal eventual cada vez que hay un incremento de producción. Pero con esta excusa, tenemos muchos puestos de trabajo que se ocupan durante todo el año con contratos eventuales, con las modalidades de circunstancias de la producción y en ocasiones también por obra y servicio. Por otro lado las causas que se hacen constar en los contratos de trabajo no son reales, y los puestos de trabajo esta ocupado los 12 meses del año.
- TERCERO.-** CCOO ha hecho llegar, a la dirección de la empresa, una propuesta para crear la figura del fijo discontinuo para atender las puntas de faena que, de manera cíclica y fruto de la estacionalidad del producto que fabricamos se generan, pero entendemos que este volumen tan elevado de eventualidad (43,36% de promedio, casi triplica la media europea del 15%), no obedece simplemente a puntas de faena, sino a una incorrecta utilización de la contratación eventual.
- CUARTO.-** Se realizan contratos a través de ETT, que no se comunica a la Representación Legal de los Trabajadores, y que no se ajusta la actividad a las causas que se hacen constar en los contratos, además de que no están suficientemente justificadas. Una vez detectada esta contratación por parte de esta sección sindical, se le ha exigido las copias básicas de los contratos de puesta a disposición, en algunos casos llevaban en la empresa más de un año, y cuando se le ha preguntado a la dirección que pensaba hacer con estas personas y como normalizaría esta situación contractual, a una de las personas le han rescindido el contrato de trabajo y han repartido las tareas de esta entre las restantes personas del departamento de RR.HH. Además hemos detectado en estos contratos que el convenio de aplicación para estas trabajadoras es el convenio del comercio del metal, cuando el convenio que se debería aplicar es el de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Adjuntamos gráfica y datos de contratación de fijos y temporales desde abril de 2004 a julio de 2006.

Por todo ello, considero conveniente la intervención de esta inspección, al objeto de que, una vez clarificada la situación, en su caso, actúe en el sentido que legalmente proceda.

Barcelona, a 28 de agosto de 2006

FIRMAR:



En Barcelona, a 21 de diciembre de 2006, se reúnen:

De una parte, en representación de la empresa SONY ESPAÑA SA, BCN TEC, D. Joan Puig Valverde, DNI 37738063, director de recursos humanos, y D. Francesc Lluch Vila, DNI 37649968, responsable de relaciones laborales.

De otra parte, en representación del sindicato Comisiones Obreras, D. Noel Climent Jurado, DNI 45468819, D^a Ana Alonso Ruiz, DNI 77286843, D. Pedro Galeote Carballo, DNI 39175867, D^a Sacramento Cortijo Yelamo, DNI 24368896, D. Enrique Rodríguez Ruiz, DNI 39185216, asistidos de asesora del sindicato D^a María Marín Franconetti, DNI 37664694, y del sindicato Unión General de Trabajadores, D. Jordi Martínez Ruiz, DNI 35060114, D^a Montserrat Avila Gras, DNI 39178268 y D^a M^a Elisa Díaz Lagarón, DNI 33845837.

En relación con la actual situación de contratación de trabajadores existente en la empresa, y respecto de la plantilla de producción, almacén, suministro, expedición y control de calidad, acuerdan lo siguiente:

1. Contratación de trabajadores indefinidos.

- 1.1. La empresa contratará como indefinidos y no bonificados al amparo del RD Ley 5/2006, a 150 trabajadores de entre los que han venido siendo contratados como temporales desde 01.01.04. Tales contratos se ofrecerán a dichos trabajadores de modo que puedan ser efectivos progresivamente entre 1 de enero y 31 de mayo de 2007. Los trabajadores afectados conocerán antes de 1 de marzo de 2007 las previsiones de la empresa en relación a su momento de contratación. El criterio general de preferencia a aplicar será el de mayor tiempo total de servicios en la empresa desde tal fecha, justificándose por la empresa en la comisión de seguimiento las posibles excepciones.
- 1.2. A los mencionados trabajadores se les aplicarán las siguientes condiciones especiales de prestación de servicios, siendo el resto las de general vigencia en la empresa:
 - 1.2.1. El periodo de disfrute de vacaciones incluirá los meses de julio y agosto. Caso de que las producciones lo permitan, se estudiará la posibilidad de colocar el máximo de días en agosto. Las posibles solicitudes de vacaciones de otros trabajadores fuera del periodo de aplicación general se tendrán también en cuenta a los mismos efectos. El disfrute de vacaciones fuera del periodo que se establece estará sometido a las condiciones generales actualmente vigentes de voluntariedad y compensación económica.
 - 1.2.2. Se establece una bolsa de flexibilidad horaria sometida a las siguientes reglas:
 - a. La bolsa constará de 104 horas anuales por trabajador, contadas dentro del total de la jornada anual de 1.728 horas/año vigente en la empresa.
 - b. Si para un trabajador no se agota tal bolsa en un año, es decir, presta servicios por menos de las señaladas 1.728 horas/año, la empresa podrá aplicar en el año siguiente hasta un máximo de 16 de las horas sobrantes, sin que proceda acumulación.
 - c. La realización de estas horas de la bolsa podrá adoptar dos formas, en ningún caso concurrentes: prolongación/acortamiento de jornada diaria o trabajo en sábados.
 - d. La prolongación de jornada diaria, programada en el calendario en forma de jornada irregular, no será nunca superior a una hora diaria ni a cinco semanales. Sólo si responde a jornadas perdidas por paro en la producción podrá ser no programada en calendario, en cuyo caso se preavisará por la empresa a los trabajadores afectados con un mínimo de diez días naturales de antelación.
 - e. El trabajo en sábados, en jornada de ocho horas, no se realizará nunca más de dos sábados seguidos. Podrá programarse en calendario o responder a compensación de jornadas perdidas por paros en la producción, en cuyo caso, tanto el paro como la compensación se preavisarán por la empresa a los trabajadores afectados con un mínimo de diez días naturales de antelación.
 - f. La utilización por la empresa de las condiciones de flexibilidad que la bolsa de horas supone dará lugar a una compensación económica al trabajador de cuantía 4,5 euros por hora, que será abonada a final de año, de una sola vez, y por el monto correspondiente al número de horas de la bolsa efectivamente utilizadas como tales, es decir, con cualquiera de las formas de aplicación antes señaladas: prolongación/acortamiento de jornada diaria o trabajo en sábados. Esta compensación económica se incrementará anualmente según se establezca en pacto o convenio vigente y de aplicación en la empresa.

TRANSCRIPCIÓN LITERAL DEL ACUERDO DE CONTRATACIÓN ALCANZADO EN LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

- 1.1. La empresa mantendrá el mencionado número de 150 contratos de trabajo indefinidos, cubriendo las bajas que pudieran producirse hasta tal número mediante la transformación de los contratos que proceda de entre los de carácter fijo discontinuo que a continuación se definen.

2. Contratación de trabajadores fijos discontinuos.

- 2.1. La empresa procederá a la contratación de un mínimo de 300 trabajadores con contrato fijo discontinuo, de entre los que han venido siendo contratados como temporales desde 01.01.04. Tales contratos se ofrecerán a los trabajadores de forma que puedan ser efectivos progresivamente entre 1 de enero y 31 de mayo de 2007. Los trabajadores afectados conocerán antes de 1 de marzo de 2007 las previsiones de la empresa en relación a su momento de contratación. El criterio general de preferencia a aplicar será el de mayor tiempo total de servicios en la empresa desde tal fecha, justificándose por la empresa en la comisión de seguimiento las posibles excepciones. El mismo criterio se aplicará para el orden del llamamiento.
- 2.2. A los mencionados trabajadores les serán de aplicación las condiciones generales de trabajo actualmente vigentes para el conjunto de la plantilla, incluidas las correspondientes al disfrute de vacaciones.
- 2.3. El preaviso para el llamamiento será de un mínimo de 17 días naturales, y el correspondiente al cese lo será de un mínimo de 15 días naturales.
- 2.4. El número de llamamientos por trabajador al año podrá alcanzar un máximo de tres. Los trabajadores podrán rechazar una sola vez el llamamiento en el caso de que justifiquen estar trabajando sujetos a contrato de duración superior a 3 meses o en situación de enfermedad. Recuperarán su derecho a ser llamados al terminar su contrato de trabajo o dar fin su situación de enfermedad.
- 2.5. El tiempo mínimo de prestación de servicios del primer llamamiento será de tres meses. Sin embargo, en el caso de que un trabajador no hubiera alcanzado los seis meses de prestación de servicios en un año natural, tendrá prioridad para un nuevo llamamiento de la misma duración mínima de tres meses, que le permita prestar hasta un máximo de nueve meses, máximo anual que se establece con carácter general.
- 2.6. La empresa mantendrá el mencionado número mínimo de 300 contratos de trabajo fijos discontinuos vigentes, proveyendo las bajas que pudieran producirse mediante la incorporación de trabajadores que hayan venido prestando servicios como temporales entre 01.01.04 y 31.12.06, y con las prioridades de acceso señaladas en el punto 2.1 anterior.

3. Contratación temporal

- 3.1. La empresa limitará la contratación temporal de trabajadores a los casos estrictamente justificados, considerándose este tipo de contratación como excepcional e informando al comité de empresa en los términos legalmente establecidos.

4. Comisión de Seguimiento

- 4.1. Se crea una comisión de seguimiento del presente acuerdo, con representación de la empresa y de los sindicatos firmantes del presente acuerdo y con las funciones de vigilancia, interpretación y desarrollo del mismo.
- 4.2. La comisión se reunirá al menos trimestralmente y de forma extraordinaria a solicitud justificada de cualquiera de las partes.
- 4.3. En su seno se revisará anualmente el efecto producido por la aplicación del acuerdo, pudiendo plantearse la adecuación del mismo si fuese necesario.

Los sindicatos firmantes propondrán el presente acuerdo al comité de empresa de manera que pueda ser formalizado entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores y ser dotado de eficacia general.

En prueba de conformidad, lo firman las personas que figuran en el encabezamiento, en la fecha y lugar indicados y en presencia del Inspector de Trabajo y S. Social D. Juan Ignacio Marín Arce.



La teva afiliació: GARANTIA D'EFICACIA



Nom i cognoms _____ DNI _____

Codi treballador _____ Contracte eventual Contracte fix Núm. Seg. Social _____

Adreça _____ Codi Postal _____

Localitat _____ Sexe _____

Data de Naixement _____ Telèfon _____ E-Mail _____

Grup Professional _____ Àrea, Departament o línia _____ Responsable superior _____

Nivell d'estudis acabats _____ Profesió _____ Aficions _____

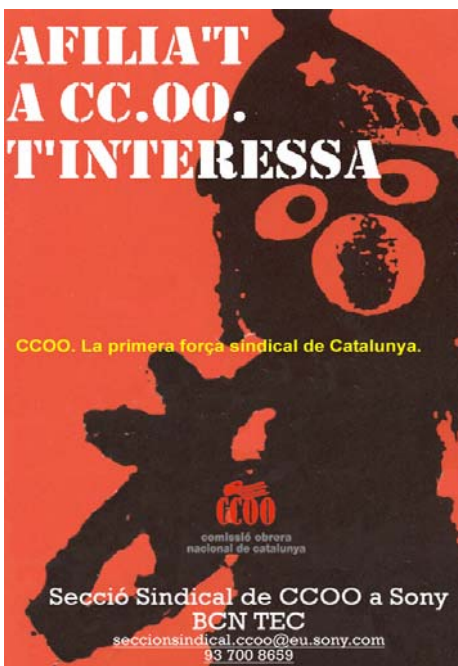
Pertany a cap Associació Cultural, Esportiva, Cívica o política: _____

	Nº Entitat	Sucursal	DC	Nº Compte
	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	SIGNATURA <input type="text"/>			

Viladecavalls, a ____ de _____ de 200_

PROTECCIÓ DE DADES:

Les teves dades seran incorporades a un fitxer del que és titular la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. També seran incorporades a un fitxer de la Confederació Sindical de Comisiones Obreras i de la Federació corresponent al sector al que pertanyi la empresa en la que treballis i que pots comprovar en www.conc.es. La finalitat del tractament de les teves dades en aquests fitxers és el manteniment de la teva relació com persona afiliada, amb les concretes finalitats establertes en els estatuts. A més aquestes dades podran servir per a enviar-te informació sobre les activitats i acord de col·laboració als que s'arribi amb altres entitats. Sempre estaràs informat en www.conc.es o en la web de la CSCCOO, dels acord i de les dades d'aquestes entitats. Pots exercir els teus drets d'accés, rectificació, cancel·lació i, en el seu cas, d'oposició, enviant una sol·licitud per escrit acompanyada de la fotocòpia de tu DNI i indicant "PROTECCIÓ DE DADES", al domicili de la CSCONC, situat en Via Laietana, 16 08003 Barcelona, per al fitxer de la CSCONC, i al domicili de la CSCCOO, situat a Fernández de la Hoz, 12 28010 Madrid, per als fitxers de la CSCCOO i de les Federacions. Si tens algun dubte pots enviar un correu electrònic a lopd@conc.es o trucar al telèfon 93-481.29.02



CCOO. La primera força sindical de Catalunya.

Fa uns 40 anys, els treballadors i treballadores més conscients del nostre país van fundar a diverses comarques i localitats de Catalunya les primeres Comissions Obreres. Ho van fer per defensar unitàriament els seus interessos i per aconseguir, mitjançant la negociació i la mobilització, millorar les seves condicions de vida i de treball.

Aquestes Comissions Obreres es van anar estenent empresa a empresa per tots els rams, perquè els treballadors i les treballadores necessitaven una organització pròpia, amb un funcionament democràtic. Durant els difícils anys de la dictadura franquista, les Comissions Obreres van ser al capdavant de la lluita per la recuperació de les llibertats democràtiques i nacionals de Catalunya.

Aquelles Comissions Obreres s'han convertit avui en el primer sindicat del nostre país: la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

Un sindicat que compta amb més de 170.000 afiliats i afiliades i que és el més votat en tots els processos d'eleccions sindicals. Un sindicat que està molt a prop de tots els treballadors i les treballadores, present en tots els sectors i comarques de Catalunya.

Un sindicat amb una influència real que vol créixer molt més per ser útil als treballadors i treballadores del nostre país, i per fer-ho volem ser presents en tots els àmbits de la comunicació. Per aquesta raó som també presents en la xarxa Internet. Comissions Obreres s'obre al món amb aquesta pàgina web, per ser més a prop teu, utilitzant, com no podia ser d'altra manera, les noves tecnologies, les del present i les del futur.

CCOO té molt clara la utilització de tots els recursos possibles per defensar els drets i les condicions de vida i de treball dels treballadors i les treballadores de Catalunya.

Sigueu, doncs, benvinguts i benvingudes a Comissions Obreres, el vostre sindicat.