

MEMORY
system

CONC
José Luis López Bulla.

☺	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
	Mini-balancé Semanalado.					

01

Esta es una primera (y urgente) valoración H.G. 27 E.

Necesitamos valoraciones descentralizadas, microcoloniales.

Cada ámbito debe analizar y valorar su movimiento.

La H.G. ha sido una formidable movilización.

Curioto: nadie niega la movilización en cada lugar.

Sin embargo, el temario parcial \neq a lo general.

Ha sido general; y así se ha visto por todos en todos los sitios.

¿Por qué?

0.1. por la cantidad de la movilización.

0.2. por la calidad: Troles + Aje + Policías + ... + n.

0.3. contexto de recepción, y no de expansión.

0.4. las adhesiones ciudadanas.

0.5. por los comportamientos ante servicios mínimos.

0.6. por la participación manifiesta mañana/tarde.

0.7. correspondencia con el espíritu nuevo / bonifino.

Para Kung.

laura primera \rightarrow Big laug.

laura primera: serie numeral.

$\leftarrow C_1 \rightarrow$

serie infinitesimal.

90% del conjunto atalajado en huelga.

Ha participado la city y el extraradio atalajados.

Se ha destruido, ahora, inactividad en reunión.

Sectores del comercio que se adhieren movilización.

La gente no sube autobuses / metro por la mañana.

La gente llena transportes por la tarde: manifestaciones.

Han sido las manifestaciones más importantes.

La evolución del consumo y su contradicción.

a) en la ritón general: 15% menos que domingo.

b) este no a nuestro baremo:

- tampoco nuestro baremo a el consumo.

- la participación de televisores, radios, ...

Primer resultado de la huelga:

a) Resolución Gufrato de la F.S.M.

b) propuesta Guveller Farreras.

1. Huelga general precedida importante relación gente.
 Miles de asambleas organizadas por sindicatos.
 Es una relación que viene desde octubre pasado.
 Importancia del moderno valor unitaria.
 La democratización relaciones sindicatos / asalariados.
 No estamos ante una cultura de autolesión.
 Exigencia de mayor acumulación de democracia.
 Cultura que ofrece el sindicalismo español a Europa.
 Es una relación de seguridad.
 Ha ido construyendo elevado consenso con sindicatos.
 Con nosotros se habla (y polemiza) con tv, no.
 El apoyo (y el desmoronamiento) se hace "cara a cara".
 La huelga es también fruto "democracia democrática".
 Democracia democrática de consenso sindical.
 Democracia democrática de redacción unitaria.

el "índice de densidad democrática":

- a) las asambleas en los centros de trabajo.
- b) votaciones en unos pocos centros de trabajo.
- c) la adhesión expresada en reuniones.
- d) los "compromisos previos" de todos.
- e) las adhesiones dadas al trotskismo.

Lo importante también es que eso ha sido organizado.

En nuestra casa existen las culturas organizativas.

Pero, ya, se están consolidando culturas organizativas.

No ha sido la huelga con "víctimas espontáneas" etc.

Aquí, todos valoran la dedicación de acupuntura organizativa.

(1) Nunca Cde x Lobia empleado a fondo.

La no diferenciación Pujol-Roca en todo esto.

el virato testificante puigliba.

Sin embargo, nada sabemos de los grupos locales.

2) Esto puede provocar transformaciones constitucionales.

2. Gobierno de los muchos, comando de los pocos.

Es un reducido (pero influyente) núcleo de poder.

una nada cambiaria.

debera y coacción neuraje popul. Militancia grupo Gc. (1)

mantillo constante testudantes y plumas.

el simultaneo tratamiento huelga / PSV.

la confrontación huelga / Parlamento.

el neuraje constitucional desecho trabajo / huelga. (2)

los abusivos servicios mínimos.

el neuraje mediático puede ser derrotado. Así ha pasado.

siempre y cuando se genere una relación reparada / vecindad.

No a inevitable "El Gran Hermano".

Tener razón, y reparar con el vecino la razón.

Por lo pasado obrando, tal vez, a sectores testudantes.

Hemos pasado batalla de la negociación de los "ministros".

Desautorización de la publicación administrativa. TSJA.

el mensaje ante huelga el día 27 Enero.

situación de excepcionalidad: parte del Gobierno.

intentos de delincuencia de la huelga en marcha.

- a) "sílo" la frase industria / silencio huelga mas media
- b) los chocantes argumentos de la circulación.
- c) la comparación con población y sociedad.
- d) Felipe González "está trabajando".
- e) la valoración justa, ahora, de la Lb. 14 d.

Minimizar antes; maximizar ex post.

el Gobierno aparentemente "se distancia".

sitúa la huelga como una confrontación "entre sociedad".

derecho al trabajo / derecho de huelga.

partidos políticos contra la huelga.

Parlamento. Huelga contra el Parlamento.

gente de la sociedad civil contra la huelga.

la repetición de estos actos en parciales contra Luelga.

a). Compañías Vanguardia, tv. 3, Cui, Arui.

b). algunos empresarios hosteleros.

Impugnación votación demócratas: Arui.

A pesar votación, se saca diario Vanguardia-Arui.

se repite la voz de huelguistas. Cota huz. radio.

Por qué?

a) relación Luevo. política. huz. nes.

b) el conflicto se ha especificado allí.

3. Después de la huelga.

Nuestra valoración es parcial. Veremos qué para tras convenir.

Reforzación en Madrid.

La propuesta de Ignasi Farreras. Nuestra posición.

Comunidad unidad de acción. Fuero sindical A. Gutiérrez.

Fortalecimiento del sindicato: afiliación. Ud.

el sindicato de periodistas.

La relación con líderes de opinión.

Conclusiones:

- ✗ He perseguido los 27 Enero/Octubre de 1967.
No tengo más ganas lo que perseguir los 27.

Rozos de huelga social.

Comercios. Ojo con desdichar esos victas.

Arabianu clima hostil al sindicalismo.

- ✗ Nadie en España ha aprendido, de de abajo, a hacer H. francesa,
la experiencia italiana/francesa.

El grupo dirigente empieza empezando también en H. francesa.

- ✗ Repensar el conflicto. El conflicto ford-taylorista se acaba.

- ✗ Analizar profundo de los fenómenos. Utopismo/contratación.

Tesis aventurada: 14d huelga universal la dare se "deluge". Ojo.

Huelga 27E la dare impone de fuerza.

- ✗ Sindicatos como agrupación de intereses.

- ✗ Para estas ocasiones reafirmar más el consenso y la vecindad.

Eso a lo que nos ventabiliza más. Lista de oradores. Ampliar.

y también mejorar la "figadilla de asistencia."

- a) nueva ley aplicativa
- b) mayor relación de democracia democrática
- c) mejoramiento medios técnicos.
- d) originalidad: el carito nuevo.

Alfonso Labrador.

80% de la población asalariada ocupada.

En Banca se piden en hueso, y en seguros.

92% Transporte.

59% Educación.

53,8% Ad. pública...

(sigue explicando datos).

En Comarcas muy buen comercio. Barcelona, menos.

1. para general industria, transportes y construcción

2. de infraestructuras.

3. los niveles del comercio.

Las manifestaciones más importantes por el 14 d.

La huelga en toda Catalunya.

La reacción positiva que tiene la gente.

A lado de la precarización laboral.

El teléfono pide los piquetes. la gente llama porque necesita.

Mejor avanzado en la pedagogía de que es una H general.

Apoyo social más importante que lo previsto.

Los sindicatos tienen habido reforzados de esta huelga.

Habría un debate con la intertextualidad preferente.

Gobierno interno: se ha conseguido bien.

Gobierno conjunto de los trabajadores.

Gobierno con la sociedad.

(1) las 40 unidades de Platón.

(2) * Esto hay que reflexionarlo más. Me atrae, pero...

(3) * De acuerdo. Pero limitando con federaciones.

Se ha reforzado la idea de "huelga activa"
 la brigadilla ligera central de asistencia.
 Valoraremos el papel del teléfono.
 Esta relación nos vale para atención pymes y elec. com.
 Ofensiva precarización / competitividad.

Joaquín Guzmán.

Vafa fortament reorganitzada de manera descentralitzada.
 Vafa i nivells reorganitzatius sindicals.
 Les mobilitzacions fortes que reorganitza "ajust sindicalisme".
 Però novaltre, acabem treballant vafa cap altres sectors.
Aquest reorganitzament social no ha estat indisciplinat.
Ests sectors han estat beneficiaris. (1)

Interessos davants oposats.

La nostra relació sindical amb Aff, Actors...
Reorganitzament del "set sindical" en ajusts sectors.
 Sacar fruits entre nos tres, sta general.

Estratègia, la nostra, positiva de veure's venimur.
Hem consolidat aquí la negociació sui, i no l'audiència.

- Simultants als acords ho hem de proposar. (2)
- Proposta per intentar nova estructura nep. colectiva Catalunya (3)
- Reflexió en relació a GIL: a) reforçar aquí; denunciar Mediolan, b).

X (1) De acuerdo con HV. El problema es el SIT.
El SIT como "orden mercantil".

A quien rompimos el pinazo fue al SIT.
Reflexión, no. Organización en conductas.

X (2) Loren/Valdi aquí también "negociando" grupos par.

Juan Ignacio Valdivieso.

El apoyo de los movimientos vecinales.

La relación capilar de CERO con estos movimientos.

Mayoría piquetes no actúan en polifonos industriales.

Echar ojos a nuestra gente.

He visto mucha parentela en piquetes y manifestación.

Se ha dramatizado "El corte huelga".

Poner medios autobuses (SAM) es facilitar desde huelga. (1)

No repetir la experiencia post SAM.

Aprovechar de manera intensiva negociación fupos parl. (2)

Mayor articulación de los procesos negociados.

Angélica Ruiz

Credibilidad de nuestros datos y valoraciones.

Reforzar la idea de huelga activa. los parados.

Enviadas a todo el articulado "reformas".

Unió impulsa un sindicato nacionalista.

X (1) comparar nuestras reflexiones con ellos.
y orientarlos hacia los temas del "welfare".
y aquí tiene sentido la cuestión europea.

X 2) Me parece bien "hoja informativa".
Mantener el debate, los Mariano, centros de trabajo.
Pero la tensión de estos 4 meses se notará.

Angel Uspu.

Repensar el conflicto.

Direcciones nuevamente a la gente que nos apoyó (1)

La instrucción europea.

Devora Gómez

La encrucijada que tiene el pueblo contra los sindicatos.

Nocturnos sabiendo que en Banca tenemos votación.

La gente que no ve la voto capaz de hacer huelga.

Ahora reconocen la amplitud Ud.

Elaborar hoja informativa de lo ocurrido (2)

Mariano Araujo

Alegría en la gente. Satisfacción en nuestra gente.

No ha habido fiestas ahora en Upt.

Avance lento en comarcas en manifestaciones.

Mantener el debate centros de trabajo.

Salir al paso de que solo dependamos ocupados.

* Explicar Asambleas cuando descentralizadamente.

En presencia de reunión del sindicato.

Ordenar la replicación / negociación colectiva. Seriedad.

Hay tiempo, efectivamente, negociación colectiva

* Levantado de piques, muy calientes 70 años de frecuencia media.

* Elaborar una "carta de trípala" estudiantes al sindicato.

~
Δ de la utilización sobre 1993.

Gabriel Abascal

ojo con decir que la city ha parado.
Pero hemos ganado la batalla de la huelga.
El fenómeno del desentusiasmo está haciendo estragos.
Asambleas descentralizadas, las cuatro (1).

Rosa Sans.

huelga ante la reunión de dirigentes sindicales.
Anuncios no se usó pedir res frente de información.

- las "derivas neopopulistas"
- se está trabajando p'al suflés: ¿futuras candidaturas?
- falta de liderato político de la izquierda real.

Cobee /.

1. Campaña "recibo del agua".

Se está en una situación de impasse.

A medio plazo se puede entrar callejón sin salida.

- La mezcla de esta situación con otras cosas: algunos votos, total, ...
- En esa campaña tenemos los "negot alquilados".
- 1. Como votación en la plataforma intentando definir.
- 2. Dar un voto fijo. Mayor rimb, caución territorial.
- 3. a) clarificación plataforma de sus objetivos.
 - b) ampliar el alcance cuantitativo y cualitativo plataf.
 - c) emplazamiento a las fuerzas parlamentarias.

Jodi Gutiérrez /.

En realidad las negociaciones están bloqueadas.

CC.OO. está en esta línea; CC.OO. y los trabajadores de aguas.

La situación "paranica" de algunos afiliados.

- las candidaturas reinales para las próximas elecciones.

Basca /.

Estudiar porque el agua y el transporte es y caro por el resto.

Los problemas de la financiación local y autonómica.

Exponer la banalidad limpia de polvo y paja.

(1)

Es la unificación que todo depende de nosotros.

La unificación entre: o bien anarquismo o sindicato-totalitario.

(2)

Pero entonces estamos hablando de otra cosa que no hemos hablado.

Decía Leonardo: "no todo lo que se sueña es justo."

3) Ese argumento vale parcialmente. Habitu a nuestra gente.

Las manifestaciones de Guas.

en las Jornadas abordaremos esas cuestiones.

Angel Liso.

Esta plataforma introduce originales formas de lucha.

- Al sindicato le cuesta abordar estas cuestiones. (1)
- Es lo primero que le interesa hacer influir reivindicaciones. (2)

Arafo

No podemos matar esos movimientos.

Era la nuestra gente. (3)

Bel

Los partidos no han sabido encanizar todo esto.

Sosteniendo a los que están con la Cmfav.

Jordi Gutiérrez

Ya se dijo, inicialmente, que el peso central Cmfav.

Nosotros no hemos sido vitales, nos en todo esto.

También hemos jugado papel serio en negociaciones.

El tema central es el modelo de financiación.

Ayuntamiento Badalona financiando autobuses, Casa St. Jeroni.

En el Parlamento se tienen todos los grupos.

Nosotros hemos batallado para que no se unificara ese bloque.

H) 0. Estoy de acuerdo con lo planteado. Pero... Ser Inquis-nipus.

1. Clasificar el carácter del título, y de la discusión.
2. El objetivo de la discusión es la verdad de Couell.
3. Lo que estamos discutiendo es la respuesta a Ferreras.
4. En la introducción al informe estaré todo esto.
5. También porque pedimos entrevistas con Jordi Puig.

B) El fondo es la "política de rentas" (1)

c) Bloj (v) eig.

(1) No estamos discutiendo académicamente qué es un pacto de rentas. Estamos discutiendo políticas conjunturales, así estatales como catalanas.

Focus temáticos.

Los límites que debemos auto-imponernos en todo esto.
Nosotros aquí estaremos siempre de manera verbatel.

No somos ni los únicos, ni los esenciales en todo esto.

Abordar el tema del modelo de financiación.

Lo que no hacemos es estar en la pasividad.

Y lo peor es el peligro real de la Instrumentalización.

Retorno las propuestas iniciales.

El día de hoy lo hace pre-determinado.

Eso incluye la no-participación nuestra en ello.

No mirar todo eso.

Llamos, de todas formas, a reunirse en la Plataforma.

2º Punto

23 y 24 de Marzo: las Jornadas acción territorial
Jueves día 24: CE. CAC.

3º Punto

Como pregunta el papel sobre Propuesta Ferreras.

Rosa: Tendríamos que ver la utilidad de su publicación.

4º punto:

de apuraba el teléfono.

J.L.L.B.

1. Es un análisis microscópico de la huelga 27.E. No solo las críticas hacia el sindicato son justas.

Pero nosotros no sabemos relacionar estrategias / empleo. Y es

Y, sin embargo, tanto la organización europea que moviliza.

28-11 y 27.E son fechas representativas. Opiniones públicas

informan, ahora, de la atención de la propuesta europea.

2. Nuestra dificultad avanzamos de las primeras asambleas 77-80.

Venía la gente pensando que era una "Bourse du travail".

La línea sindical de propuestas y realizaciones no se explicaba.

Se refería a aspectos insuficientes en negociación colectiva.

3. Línea de actuación cambio de política Gobierno.

El sindicato en relación a todo los sujetos: parados.

No medir la acción sindical parados / autónomos.

Aunque nosotros necesitamos una reflexión todo ese campo.

Instrumentos de tutela: O Parado / CÉproem...

la organización de los parados en el ter, tono. Finanzas.
(Criterios genéricos - y concretos - esas finanzas. ¡Detalladas!)

4. la acción europea que se ha planteado. Anticipar.

4.1. la dificultad extrema de la reestructuración capitalista.

4.2. las actitudes políticas.

4.3. nuestras responsabilidades.

a) políticas contractuales, empleo, pero no la true
reducción de los horarios. No unificar.

b) instrumentos de tutela y promoción.

c) los medios para esa organización de parados.

d) Pero no será posible un tema organizado intone.

6. Preparar una posición propia sobre el SLC europeo.

5. El cambio que necesitamos.

Implicarles en la movilización creación de empleo.

Not instalarlos a cubertera.

Mariano

Estamós ante una crisi estructural.

A eso habrá que sumar la desregulación.

Si eso es así tendremos que ver la estrategia idónea.

López Bulla

La externalización que está imponiendo el Estado en relación al paro.

El Sr. Benito de Tamarit paga un millón a quien le da empleo.

Angel López

No se pot destacar la repercusión de l'assemblea d'aturats.

Alfons

Una cosa e la assemblea - De-parado; otra e con-lo-parado.

Angelina (reunión)

Opinión privados de colocación, y agencias de colocación (net).

Podríamos aceptar a lo respecto: entidades colaboradoras (net).

Comentar el tema de la "reordenación de recursos".

La temptación del riesgo de l'importación d'aturats.

La Bolsa de trabajo que vol impulsar la USCOT.

2º punto.

curso de adelantados.

Se dirige, definitivamente, la opción de creación de personal.

En materia para establecer el curso de electores y elegibles.

a) "alta dirección" queda excluida;

b) "sindicatos" quedan excluidos.

Hay del orden de 33 personas que tienen categorías de administrativos, que son nominalmente sindicalistas.

Reflexionar sobre este dato. Ojo con la endogamia.

López Bulla.

- 1.- Tenemos una profunda limitación: y discutiremos poco los contenidos. Maurois (1)
se preocupa, sin embargo, la necesidad de coordinar luchas.
O sea, más preocupación por luchas que por contenidos.
Si no se previene bien los contenidos / dificultad luchas.
la voluntad política de coordinar queda clara.

< Y hemos quedado sobre lo de Pujol estudiarlo profundamente.

Para no en clave de "vacío intermedio", sino porque convenza.

Lo que ha dicho Valde no es rellenar intermedios. (Grader neg. / Cort. 10/11/1982.)

- 2.- la cuestión de repensamiento de la negociación colectiva.

- 3.- La ausencia de reflexión sobre contenidos hace inútil a esta CE.
Inútil para discutir sobre los temas de la negociación colectiva.
Y si eso es así poco podremos confederalizar.

* Necesidad de variar el cuadro socio. económico.

Para, Maurois, ¿no vas a intervenir los convenios / cuadro económico?

Y estoy tranquilo, de todas formas, Maurois hará lo de siempre.

- 4.0 objetivos de esta negociación colectiva.

a) cumplir los objetivos que nos proponemos.

b) La implantación real vendrá en función de constancias.

c) la actualización la haremos "in itinere".

- 5.0 ordenanzas hacia convenios.

si. a) convenios estatales de mínimos

b) los convenios de los pequeños espacios.

(1) Discusión preconizada sobre cómo reducir los horarios de trabajo.

CE. CONC
24.2.94

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PP
FECHA

1. Informe del desarrollo Consejo confederal.
Alfredo plantea estudio posibilidad acción / Pujol.
2. Jivaldi expone los planteamientos negociación colectiva.
existe el peligro de que los convenios estén bloqueados junio.
Precisar la necesidad de articulación luchas ante de Mayo.
Al calor de la negociación colectiva la acción Pujol.

Debate

Alfonso Robador.

No hay varios intermedios entre la Heral y la negociación colectiva.
Necesidad de establecer los espacios de articulación.

Mansano.

Tengo la sensación de la urgencia.
las decisiones no hay quien se las crea.
Intervención sobre estrategia post-luchas, pero no sobre negociación.

Simón Rapado.

Novedad de planes de trabajo, suroeste.

— No hay mutación horizontal en las estructuras sindicales.

Eta no es una negociación colectiva más.

Juan Guil.

Los contradicciones en nuestra estrategia.

¿qui tenemos negociaciones colectivas? —

Paco Muñoz

Decir que la negociación colectiva es repetir la lucha contra la reforma
el 27-E.

Las connotaciones corporativistas y de inmediatistas que tiene la negociación colectiva.

En la negociación colectiva no vamos a raspar toda la relación a luchar contra la reforma.

Alfaro.

yo no tiraría por la borda lo que aprobamos en el Consejo Com.

- 1) estudiar internacionalización conflicto social;
- 2) la conexión de estudio entre la reforma y el welfare.
- 3) la relación con los movimientos sectoriales.

Algunas aclaraciones

L.B.

Esto no es verdad, Alfredo.

1) Razonar todo esto de manera clara y "computada".
Lo único que no se acepta es el "vacío intermedio".

2) El momento de Madrid está inacabado, primer borrador.

Negociación colectiva como continuadora del proceso.

José Fuentes. (Federación de Buitricas)

Vimos la crisis-reforma como un todo, y no paralizada.

Aquí no estamos legitimando los criterios de negociación colectiva.

Angelina Puig.

El diagnóstico que arrastramos relación temas de ocupación.

La cantidad de personas que no tienen negociación colectiva.

La secretaría d'ocupació que estigui en aquesta grupió convergens.

Alfredo Clemente.

"Lo que se aprobó en Madrid es contradictorio de lo aprobado CoAC."

Conclusiones de Juan Ignacio.

1. Acentuar el proceso de información en los centros de trabajo.

Un proceso de ligación hacia la negociación colectiva.

Innovación, sí. Pero siempre ligados a contenidos.

Renovación, siempre ligada a alternativas.

2. En determinados aspectos Loe-Madrid no se une.

Documento Madrid es escribamente descriptivo.

3)

* No, amigo Valdi.

Si no podemos avanzar ahora, tampoco retroceder.

Además, estamos "condicionados" por los compromisos estatales.

4)

La discusión que hemos dicho que tenemos.

Si se dice que "lo veremos", lo veremos.

Veremos lo que está escrito.

3. Coordinación. No se puede profirurar a pú y ahora.
Pero hay que colocar la articulación de manera distinta.
Eso forma parte del horizonte de cada Federación.
No podemos aceptar el escenario de futuro a tener en cuenta.
Todo esto será tarea de un grupo de articulación con Angélica.
* Podríamos situar como fecha hipotética mediador Abril.

4. La Confederalidad como valor necesario

5. La discusión negociación catalana hay que darle contenido.
Mejor articulación con los ámbitos.
y de la correcta distribución de las materias especiales.

6. El fondo tema salarial e mantenimiento poder adquisitivo.
Hay que dar la batalla por el salario de manera flexible.
ligado a un presupuesto de empleo. A modular cada ámbito.

7. Próxima según reunión discutiremos la presión.
El primer reto es colocarnos bien (y valor) de la asp. colectiva.

AMAS: "1º punto orden del día"

L. B. ^{111a} (Intervención)

La legitimidad la Estatutos. (Lanza

(A) No confundir el "cuerpo de representantes" o cuestión nueva.
La cuestión salarial realmente no es de tipo sucadema.
Pero hay que normar también la cuestión salarial.

Con "gastos de representación" como cantidad fija.
Caso contrario todos tiramos de veto.

•, en el futuro, pueden tirar de veto.

Normar las cosas para evitar que sean un atilo.
Se puede discutir la oportunidad; o el "quantum".
Pero evitar las cosas de que lo usen o falta normas.
Reflexionarlo más en torno a normas y reglas.

Las culturas "igualitarias" siempre han traicionado un poco
el corpiello, cierto. Pero ¿cuánto han dejado todo?

Siempre cuesta mucho un salario alto con normas y transparente.
Un salario bajo aunque acabe siendo pícaro y más caro.
Salarios "altos" encajan en la profanación financiera.
Tenemos que ir en estos problemas de "alta intendencia".
No se toman decisiones que lesionen intereses de terceros.
Aunque realmente podría estar más legitimado para estas cosas?

(1) La movilidad de medios siguientes a p. Hoy obcecación.
Como la afanización con más movilidad de siguientes.

José Luis López Bulla

Hanijación del recibo afua.

FECHA:

Yo asumo toda la responsabilidad de lo que se decide;
Sin embargo no estoy aquí por la CE de la Secretaría;
No quiero excusarme en ello, porque yo tengo + responsabilidad.

Que yo tenga la mayor responsabilidad + esté en condiciones.

No estoy en condiciones de abordar el tema.

Forma parte de mis propias limitaciones. ¿Qué planteo?

- * 1. Estudiar aquí algo tan estratégico relación movimiento.
- * 2. el campo de intervención sindical de CC.OO. a lo largo.
- * 3. la forma de estar CC.OO. en sus relaciones y luchas.

Una primera discusión la haremos Juvadas.

Pero, tras esas Juvadas, deberemos discutir en esta Ejecutiva.

Esto a lo que yo planteo.

Pido que conste en acta el compromiso de discutir esto aquí CE.

López Bulla.

Discusión con Urovec. la lista histórica.

Ordenadores e informática. Se puede arreglar. 80%. Buscar algo.

Esto no explica la caída del 21%.

Estamos hallando de tener más afiliados.

* Nosotros no vamos nada a cambio métodos afiliados. (INCA) "M-d"
Listado de lo que podemos hacer de verdad. Hacer ahora.

lupa, dame los datos de la estructura afiliativa.

Los pensionistas-bajas proponer una Asamblea. Estudiar.

Nosotros vamos la batalla de estabilidad, Pape.

Fer todo caro lo que tenemos que aplicar acuerdos.

La diferencia italiana: INCA.

Repensar los grupos dirigentes.

Atención al tratamiento del dinero. "Pablo Urovec".

Asambleas, asambleas, asambleas... ¡reparación!

¿Quié a mejor crear ex-novo, o meterse en lo que hay?

Consejeros

Faus, Lopez, Cano, Blanco, Antón.

nov 3.3.94.

Bajón de la afiliación por culpa de "los retirados". Antón.

Novatos no danos nada a cambio muchos afiliados. Blanco.

Informática tiene responsabilidad en esto.

Buscar muchos mecanismos organizativos.

ni favorecer afiliación de las cotizaciones.

La baja afiliativa se produce en "pensionistas-bajón". López.

El cambio administrativo no hizo strapit. Pepi Cano.

Lucho, cuando se subió la cuota a 600 pts.

La vida interiorizada que existe en el grupo dirigente.

Grupos dirigentes muy envejecidos.

Los asturianos, en Madrid, dicen "fuera la vieja escuela".

Agilizar las reuniones que hacemos.

tiempos estancos que el síndrome del leuro. Faus.

Importancia de los Agrupaciones.

Estamos creando hacer una Asociación.

La correlación de fuerzas, Cerdán institucional.

¿qué hay más el INVERSO?

¿Podemos tener aquí, en la red, el campo?

Alaino.

Plantear las cosas del formalismo en las instituciones.

Faus

Hem fet el programa de xerrades, conferències, ...

Hem fet el Congrés de la gestió gran.

Pepe Cano.

Lopez Bulla.

Relafacion final de marzo con Cptd.

Grana y Ueida? No. No estar con ellos.

Hallar con Mariano - Juan Moreno.

"Cuatro puntos"

1. 13, 14, 15 Abril en Stuttgart.

EE. UU + UGT = 10 delegados.

1 documento por país.

Muy difícil tener hallazgos con UGT. Grieco / Njubi.

Posibilidad de que G. financie viaje.

Nuevos temas financieros para este encuentro.

Delegación: Grajón, SLLB, Carles, Metall, Oviñica.

Acompañante: un traductor nuestro. Mijail.

Añadir: contrarreforma; etc. política industrial.

2. CSI.

Nos reunimos privadamente con Cfdt.

Bajo presidencia F.O. no se ha hecho nada en el 94.

Tenemos buen entendimiento con Cfdt.

29-30 Mayo encuentro con Cfdt. Los puntos: "temas europeos".

También temas interfronterizos: P. rivieras.

La idea es hacer Consejo económico social interfronterizo.

Inter-red. No se discute con los sindicatos.

La crítica es la de es que abunda el disenterismo.

Girona y Ucida, Nairas, podrían intervenir en esto.

La conexión entre Grajón (María) - Madrid.



Hablar con la Generalitat.

Entado de temas con Juan Moreno } curas, inter-rod, ... etc,
} Zona Mediterráneo

Hablar con Juli.

Hablar con Angélica / Ángel Santol.

¿qué hacemos con esos libros?

Si hay Presidencia CC.OO. el libro se comparte. Gestión CC.OO.

Si no hay Presidencia. Nos encargamos:

- a) gestionarlo nosotros,
- b) devolverlo a Bruselas.
- ¿qué hacemos?

En el 92 se aprobaban 143 mil millones de pesetas. Inter-red: Asturias.
55% fondos España y Portugal. 30% países del este.
Solo el 3% España-Francia

Euros (moneda única). derrojo de empleo/políticas uncertainty/...
Los euros en el 92.

¿qué acuerdos hay con Andorra y Francia?

1995 Conferencia de la CEE.

Los CEE no están reconocidos por la CEE.

B. Inuades l'ocupació. Hablar con Angolina.

h. de la propuesta que CEE se vea estado-franco-español.

i. CEE reunión CE, celebrada en Ropinzá.

Cambio de la Presidencia del CEE.

NO no apoyo, en ningún caso, muestra presidencia.

• Los derechos que el 00. tenemos. 5 Millones de pts.

Un año después que antes apoyaba a CPDT.

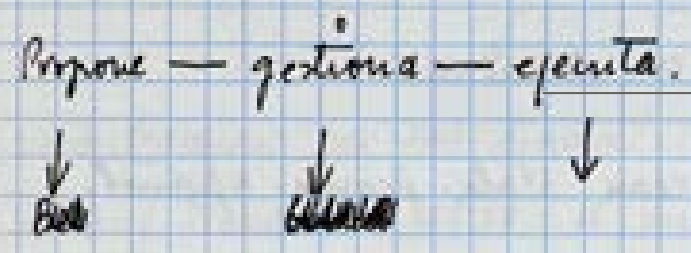
Es la primera vez que se concede un proyecto europeo.

- 3 reuniones sobre Mercado de Trabajo / estructura económica
- 1 Continuo.
- 1 Seguridad e higiene.

El que tiene la Presidencia va al Conferencia de la CEE.



Reunión ordinaria del Secretariado con Fds. y comité.
Invitados, como sindicato europeo, instituciones CES.



07. 322.2240588

Joana Agudo (treball
CES. Bruxelles)

6. Seguimos con los comités europeos.

Jornada de reflexión con la estructura.

Reto sindical zona libre comercio mediterráneo. Con Juan Moreno.

7. Euro-ciudades: USCOB. Se discutirá con Bombaci.

8. Bel, Gabriel, Caor, tuB. Tema Navarra.

9. Via 17 años Juan Moreno.

Las relaciones entre Mellado y Juan Moreno.

Telefono de la Juana Azuaga: 07. 322 7791840 (casa)

07. 322

10. Junio 2 reunión CES Bruselas.-

300.000 pte Al 92 no gastados.

Hay un dinero del 93 que no se ha gastado.

94 se ha aprobado pero no invertido.

Profundizar la relación con Ali. La relación contractual.

Normar el trabajo de Ali.

Gabriel y Carlos concretan la relación laboral de Ali.

Contrato por programa.

Reunión decisoria.

- * Algunos problemas vienen por la ausencia fijación de responsabilidades. Esta es delimitación es la que ha provocado fallos. Para fijar las responsabilidades ver los actos de la misma obra.
 - * 1º Propuesta, que nace de la Cdt. de unificado anual. Verificación.
 - 2º Conexión, que debemos formular aquí el triángulo.
 - 3º Negociación, que corresponde a "Pau i Solidaritat"
 - 4º Caja, mientras el libro está aquí.
 - 5º Gestión de Manueles, que corresponde a Cdt-Formación.
- Cada acto debe durar su "Timing".

Maneja de los papeles.

- * Debemos reiterar que la solidaridad comprometida es:
 - 1) Acuerdos con la Generalitat.
 - 2) Protocolos con las Federaciones.

O sea, no estamos en condiciones de ofrecer más.

Esta solidaridad no es un compromiso "in rebus venientibus".
- * Las relaciones que con Cdt se hacen desde la Cnc.

Las cartas de la Cdt.

Encargar a Gabriel el diseño de [no orientar. Kafuani/Bol.
- * Solucionar lo actual es urgenteísimo. Carta a Cdt. convocamos a Ali formalmente como Cdt.

0₀ Los libros.

1₀ Discutar en la Gnc la composición de "Pau i Solidaritat"

2₀ Aquí tampoco estamos para hallar "xenofobia" / Ali.

3₀ Aquí estamos para otra cosa.

Caracterizar las relaciones con la Cdt.

Pau i Solidaritat a el pre-texto.

La dirección con la Cdt a el Dpto. de internacional.

será el Dpt. de internacional quien vehiculare castorreo

Ali respecto al Dpto. de internacional.

La relación de trabajo.

Ali trabaja en la unidad. Contrato de obra p/ra

4₀ Los diversos mensajeros. O los cinco años.

5₀ No hay los tipos de relaciones: sindicatos / solidaridad.

Es lo mismo.

6₀ Usar Tereu para ir a Casablanca.

7₀ No puede ser que Ali vaya comprando.

- 1. Mercado de trabajo
- 2. Entenas de protección
- 3. el sindicato en el land: no poder.

llevar a la promoción de lo que queremos.

- 1º Necesidad de elaborar un Ugt un sólo documento.
- 2º Necesidad de políticas industriales, \pm comunes.
- 3º ¿proponer incentivos comunes? Mejor Csi, claro.

Argentina Purg.

Hay que atordarles a la Dgb en todo lo que respecta trabajo.
Llover a fondo el tema del convenio del Metal.

¿qui quiere decirse con "salarios en parametro unidad factor?"
Llover a fondo el servicio publico de empleo, en países.

toam lombrela.

Para fijar las cifras por sexos.

El tipo de políticas monetarias que vienen de Alemania.

- Retiro de la homologación europea.

Necesarios de uniformación de los sistemas protección social.

Llover, dar a es. Dgb. para Mercado de trabajo / protección.

Alertar sobre las expectativas exageradas.

J.L.L.B.

Yo me he enterado ahora de la potencia.
Me enteré en la Potencia. Es lo que hoy.

X No puede ser fatal, ahora. Inútil, ahora, para uno y para el.

A, puntos al funcionamiento del gd. próximo Gobierno.

No es relación a la continuidad de este gd, sino debate.

X El secretariado es el polinomio de secretarías.

No es la suma de las áreas: secretario amplio es otro debate.

Las renterías que tanto venían de un celo exponencial.

De un no querer ser controlado puntualmente. Repelido.

Todo el mundo dice "ver los temas de tal". Nadie dice "ver los míos".

X Sin embargo, el trabajo más brillante comienza pronto.

1) Huelga general 27.E.

2) Documento acción territorial.

Si es necesario computacionalmente a un paso por continuo.

X Tan periódicas? ¿El problema es, entonces, la periodicidad?

Yo uso para las áreas también con la misma reflexión.

De intercomunicación para el trabajo.

Por ejemplo, servicios de halla Epecunas está en plataformas?

¿Tenemos, de verdad, reivindicaciones feministas plataformas?

¿Rebanar las reuniones largas, pedidas? ¿o de verificación?

¿Hay recetas apriori? No.

(Invocación) de Invocadas. Avance trabajo. Poco tropel. ↓

Verlo en las áreas.

Mujeres: nadie las preguntado.

16.3.94.

Funcionamiento Secretariado.

FECHA

Alfonso Labrador.

Plantamiento muy abierto.

Áreas: ámbito para coordinar actividades.

Racionalizar el trabajo y retar prioridades.

Dificultad iniciativas atenuadas por el territorio.

El deber de las iniciativas puede bloquear trabajos.

Reforzar el carácter pluridisciplinar cada persona.

Lo que se plantea es el desarrollo de lo actual.

Consolidar cuatro áreas.

1) La delegada.

2) Área económica: Juan, Angélica, Ismael, Bel.

3) Área jurídica, empleo, Tpq.

4) Estructura organizativa: Alfonso, Rosa, Gabriel.

La secretaria de la mujer es transversal.

A) funcionamiento popular de las áreas. Bivocacional.

Carácter estable del funcionamiento de las áreas.

B) innovatoria de planes conjuntos.

(1)

(1) Esto representaría en una mayor aflicción secretariado.

De esta manera habría mayor capacidad de innovación.

Inter-disciplinar: Ver los fines de mandato. } de repente: "ya saben."

El objetivo es la funcionalidad de nuestro trabajo.

No concebido como problema técnico, sino 7 disciplinas.

El desafío que este leuitariado:

1) Ejecuta; 2) Consejo 33; 3) Formación; 4) elecciones sindicales;

5) Muestra general; 6) política industrial; 7) política comunicas;

8) Amoradas en la Cdt. (I) 9) A patrimonio sindical.

X Tiene razón Aurora con el leuitariado con sus actuales temas.

No tendría razón con un leuitariado, etc, hablando estos temas.

(II)

He para un frecuencia por los papels a "Fero partido".

Pero esto plantea un problema. Palabras de Terzi.

X He interesa afirmar que la CE. está funcionando mejor.

Con más regularidad, y más capacidad intervensión.

Es aquí, en la CE, donde hoy que corra la romana. No se ve.

X Muchas reuniones! Pero no con estructuras de base.

Desafortunadamente, nuestro trabajo con las reuniones.

El problema es, ¿qui temas? ¿en qué?

Daños orientados, ¿pueden verificar itinerante tener productos?

Valdría mucho en Ueida verificar el desarrollo productos. Bien.

El depósito en la "pocateria" por los papeles.

sipue H(fou),

El trabajo de las Areas no delimita el trabajo Secretariado.
Area socioeconómica una mayor relación con Intercorcorales.
Hacer las reuniones al año de manera descentralizado.
Clarificar áreas como ámbitos propios de las Secretarías.

Aurora Gómez

Hay el peligro de que hagamos dos "comisiones delegadas".

Gabriel

Estoy en desacuerdo con el modelo organizativo.

Estas reuniones y sus miembros son fruto político, políticos.

Angélica.

Debemos hacer un balance de las Secretarías.

Nel CERES no se ha hablado.

No se ha hablado el Departamento de Internacional.

Juan Guendicha.

Esto puede tener influencia para Jornadas de Tawafina.

Estamos en una situación de tránsito, y el mismo Secretariado.

Cuestiones urgentes y cotidianas que no se abordan colectivamente.

X Ha dramado en España las reuniones del Secretariado.

Si el problema es la presencia quincenal áreas se España.

El discurso yugoslavo-liderista no está en retirada.

Aquí se ha estado desde el inicio con mucha fuerza: cacicazgos.

X El Secretariado como resultante política. O politizada.

Para estar en contra de que eso se repitiera a no algunos.

Eso nos puede afectar a todos. (1)

Está pendiente - ahora no - la discusión sobre pluralismo sindical,
generacional, sexual, profesional. Este debate es crucial.

1) por necesidades de un sindicato más representativo diversidades.

2) como Enfoque estratégico unidad sindical española.

la responsabilidad unitaria y fronde.

las discusiones unitarias propias serán necesarias.

Una operación de insubordinación - que no está en el orden del día -

debe tener una praxis previa, al menos en uno de los

aspectos fundamentales del "acto fundante".

X La parálisis: "leer lo que no es".

* Cambiar la Forma III internacionalista: Rejones

(1) si se produce una situación inédita en la próxima dirección

cabrán dos posibilidades: a) o hay cooperación y pacto

de unidad (que no pacto de intereses); b) o se

repite el pacto de intereses políticos.

con el fin:

pacto de unidad.

Dirección política fuerte en la CE.

Dirección de la presencia permanente en los otros organismos.

Ver los temas de Internacional y del GRES.

Rosa Sans

opino que hoy que tener más soberanía en la transversalidad.
y hace una propuesta ridícula.

Mariano Aragón

Ha habido mayor inter-relación en nuestras secretarías.

Es malo que el sindicato en la empresa se desplace al local.

No se avanza en el sindicato en la empresa.

No hemos tratado confederalmente sindicatos en empresa.

La propia división nos empuja a "las áreas".

soy autoritario en mis temas "más propios".

Hemos trabajado con una temas socio-económicos.

Es malo el diseño de la definitivamente división territorial.

No avanzar más de lo que se puede en las áreas.

"Sé todo que no sea así; que no sea así; que no sea..."

Conclusiones.

Haremos pronto el balance de las secretarías.

También porque hay que llevarlo al Council nacional.

Las reglas del juego tiene que ser otra del concurso.

Otra cosa diferente a la lucha de ideas.

Lo que vemos hoy es mejorar nuestro trabajo.

Nuestro secretariado no es de Areas.

Esta reunión quiere luchar contra las rutinas.

El trabajo de las Areas no es sólo de información.

1) Desarrollar y coordinación de iniciativas.

2) Priorización de las iniciativas.

De todas formas no tengo grandes esperanzas.

Si no hay priorización esta se hace abaje y legitimada.

Tiene que haber frecuencia en las reuniones.

Si no, no estamos hablando de nada aquí y ahora.

Nosotros somos otra cosa a la anterior C.C.

No podemos replicar el proyecto de otros, sino impulsar el pro.

La C.C. - que es propulsible - ha trabajado mejor por antes.

En la medida por y autenticas Areas funcionará mejor secretar.

Se tiene al Secret. lo tomará más elaborados y estructurados.

Discutir en el Secret. el refinamiento de los temas confederales.

1) Refinamiento del spec; 2) datos de la Epa; por ejemplo.

una línea de fondo, o una s de fondo.
Dado de alemanes.

Objetivo de estas Tornadas.

- 1) Los aspectos usados, que están explicitados.
- 2) si a alguien se le ha ido la mano ¡manta capota!

Articulación de las ideas es un aspecto instrumental.
ya no lo interpretas.

Las Intersomarcas tienen todavía ámbito poco consolidado.
La confederación se espera en comarcas e intersomarcas.
Se está avanzando en las competencias.

→ * Estos están definidos en el Confreso.

Diferencia entre Internacional, Joves y CERES.

Estudiaremos la posibilidad Jornadas de Joves.

Lo del CERES es una cuestión argentina de traer.
(Después de semana santa haremos este debate).

Necesidad de hacer un documento que fije y concrete.

2º Punto: Segundo punto del C.T.E. Bien.

Manifiesto: vitales de los extranjeros.

Durana Gómez.

* La Presidencia de la Cooperativa de la Gestora.

1. De acuerdo con poner en marcha esa campaña.

Planteamiento de frase importante.

Por la naturaleza de la misma, por sus repercusiones.

Tiene un "vicio de origen". No hay "diversidad catalana" (1)

El origen no es la comunidad educativa, ni unitaria. Popular? particular?

Eso no quiere decir que no se vaya conformando unidad.

Pero no está el origen en buenas condiciones.

Por esta parte según conversaciones hay un "aroma doctoral".

Es ridículo por un queje de estas cosas, ahora.

Huelvo la poca gracia de este género.

No tiene nada que ver con la forma de las universidades (pero 91).

Lo entiendo esencialmente por el aspecto utópico de la campaña.

2. Ahora deberemos pedir la adhesión, o corresponsabilidad.

Romper el vicio de origen: ofrecer coprotectorado.

Propuesta para nosotros: coprotectorado sobre la financiación.

Propuesta, esencialmente, para toda España.

3. No ponemos "miserus illius". Una comarca dice: los otros.

Material explicativo, o "chuleta". Firma para un modelo nuevo.

4. La discusión que requerirá para el modelo de financiación.

5. Ofrecimiento a los grupos parlamentarios. Afregar firmas.

(1) Porque la "diversidad española" puede atropellar Cataluña.

17.3.94.

Comisión Ejecutiva CERC

Nº
FICHA

Asamblea.

Situación de bloqueo de la reforma educativa. Todos y temas educativos.

Técnica: "iniciativa legislativa popular".

El Consejo provincial va a aprobar el Tema (Español).

Pero, si ha plataformas por estar en contra d'ajusta reforma.

Necesidad de una financiación clara. (Gubert)

la falta de esta impedirá por lo tanto cumplir los objetivos.

Por eso del trapicheo: trasladar fondos públicos a la privada.

El "corrimiento" del departamento hacia la privada.

1. Es más la propuesta no es "federal", sino confederal.

2. Traducir a la Federación:

a) necesidad del genoma unitario.

b) a la Confederación no le corresponde tomar, sino involucrar.

Pero esto no es una anécdota.

c) Apoyar entusiastamente esta iniciativa.

Dirección confederal de esta campaña.

Grupo permanente de campaña.

Oficina de trabajo a toda la comunidad educativa.

Comenzar los aspectos que aparecen tan escaradamente positivos.
Traspasar toda esta reflexión al interior de las Federaciones.
Las políticas de reparto del empleo no son homogéneas.
Estudiar las características del paro de cada Federación.
Coger con fuerza el tema de la reducción de la jornada.
Diferenciar propuestas de creación de empleo, de las de troung y uzatoni.

J.I.B.: "hoy que estudiar el tema de la financiación".

Informe a la Comisión Ejecutiva.

0. Tenemos el tiempo suficiente para abordar 1º de Mayo.
Sin embargo, es urgente que empezemos desde ahora.
Nuestra posición de hoy no viene precedida de UGT. Mantén.
Siguen estando en una posición, lógicamente, interiorista.
Fijamos hoy los objetivos y los instrumentales.

1. Queremos un 1º de Mayo en torno a:

- 1.1. Los temas de la ocupación y reparto del trabajo.
- 1.2. El apoyo a los procesos de próximos convenios.
- 1.3. La cuestión de la protección social.

Será, pues, un 1º de Mayo denuncia política económica Gohono-Cill.
De las medidas contra-reformistas.

De toques de atención sobre los intentos de aumentar protección.
Vamos a cargar la romana como nunca contra Jordi Pujol.

La ocupación: más empleo para repartir más empleo.

La eliminación horas extras y plusempleo.

Conversion de horas extras de corto.

Reducción de los horarios de trabajo.

La iniciativa hacia la C.E.S.

nuestra línea de intervención hacia europeos.

FS Aniversario de "La Canadiense"

convenios colectivos: el compromiso con la gente.
— la elaboración plataformas con la gente.
los documentos sobre ellos ya aprobados.

protección social: se arista alas previsional, operacions ja dichas.

2. Estas son objetivos unificantes.
Pero necesitamos una mayor explicación a las diversidades.

2.1. cuestiones industrial

2.2. Temas de la Función pública

2.3. Jubilados

2.4. la ilp (que todavía es hilo de CC.00) Euzenaria (1)

seria importante que cada Federación tomara iniciativas para ello.

1) en toda su actividad de convocatoria,

2) en los actos descentralizados que deben hacer.

Un primer de Mayo, pues, unificante y de las diversidades.

3. CC.00. propuestos que sea unitario con Nst. Ver con Upagos.

Pro nosotros empezamos ya a calentar los motores.

Cada Federación dirigire a los sindicatos sectoriales.

Con UBO si viene sea con las mismas condiciones, sin parados.

Nada con CGT: su deslealtad manifiesta.

4. Lema: ^{en} Traballar munge hora, porque traballin tote, i tote ^{en}

(1) aprovechar confederalmente esta movilización clp.

5. Asambleas cara a los convenios itacando 1º de Mayo.
Preguntar este 1º de Mayo es explícitamente nro. colectiva.
No solo, pero también nro. colectiva.
Procurar que no se entrecruzen Asambleas Selepados.

6. Esfuerzos para la mayor descentralización territorial.

7. Actividad aquí sobre huelga Canadiense: Pep Termer.
Ver cómo prácticamente aquella huelga está presente.
USCOB - plaza - Maragall.

8. Ya: Manifiesto propio.
Cartel propio.
Recomiendo: Catalunya - Catedral.
Explicación pública reivindicaciones: convenios.

* Continuidad de la denuncia contra-reforma.

* Paz en Oriente Medio. Solidaridad pueblo palestino.

* CGT: a un aviso con los hechos ahora.

Jordi Rifo

El tema internacional nos falta Angola y Sahara.

* Seguir denunciando la reforma laboral.

No comparto la postura de la Cgt.

* Juan Guil

La lentitud que existe en la fase de la negociación colectiva.

La continuidad movilización incluyendo moviliz. convenios.

* Gerben

El tema puede ser asumido por la Nvo.

La prensa como vocero del poder.

Pepe Incaute

No podemos hacer un 1º de Mayo tradicional.

La cuestión central marcada en torno a la contra-reforma.

Exemplar con la conquista francesa.

Vicent Rocosa

Atención a los mensajes que nos transmiten en la impotencia.

lo nuevo. Pero contata que:

1/.

Somos un sindicato del "de repente". 15 años

Dificultad de hacer cosas nuevas distintas. 15 años

Ugt se leventaría de todo, menos de las elecciones. 15 años

No hay mecanismos de control. 15 años.



Tranca central pte de elecciones.

No hay pelajo en ello.

Hay muchos que están profundos.

de 3 y cual fueran 3 meses que 15 años.

2. Fosa de diálogo y de negociación para corregirlo.

3. Método nuevo de hacer elecciones? si.

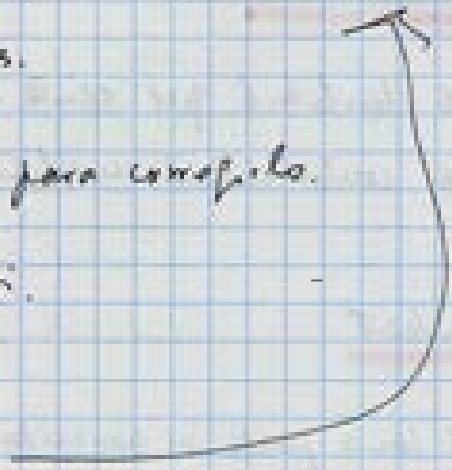
Método nuevo de ser C.O. -

trabajo no compulsivo, permanente

cooperación de las cosas

Generalmente a nivel de control hay tradición a fin.

Responsabilidad a Ugt si no es posible porque no tiene.



Juan Lorenzuela.

No podemos estar atrapados por lemas y eslóganos.
La convergencia con las lemas extra.



Secretariado

13.4.94.

La invitación luminosa.

- * A) O. Extraño lo de USO - Cgt. ¿Normativa electoral?
1. Agilizar la relación con Isabel.
 2. En el peor de los casos esperar hasta último día.
 3. "Nuestros" papeles, deben estar en la calle este fin semana.
 4. llamada telefónica Pisco - Cienega: normativa.
 5. Nuestros papeles, no deberían tener, alarma, Comadreja.
 6. Verificar el escenario descentralizado.

* B) Me gustaría que se hiciera un documento público.
La secretaría tiene diversas publicaciones, o tipografías.

B₁ Documentos de las personas que han ido.

- 1) por lo inédito de esta experiencia.
- 2) porque tras la reunión puede haber retroalimentación ayuda.
- 3) establecer nueva relación con las Org's. Nacional al calor. (1)
La utilidad tiene también sus desigualdades aparentes.

B₂ Una reunión de las personas que han ido informando tareas.
Debe haber una intervención de una de las personas.

B₃ Archivo Histórico: entrevistas microfotográficas.

B₄ Estudiar la edición del video. Quien lo pide se piratea.

Alfonso Labrador: el drop de la imagen realidad / la realidad.

(1) La reunión de la C.E. y Asamblea Trabajadores. (2) Documento de Ed.

(3) Intervenciones escritas de las personas.

- 1) Invitación a la es. de cc. cc. y Uruar: si lo pafan todo elos.
Mundo universitario: De Krafar Spa anifo de luehas juvenils.
- 2) Permanentemente auto-verificación.
Lucha de cadenas. Lucha pte. utilidad de nuestro programa.
- 3) Compromiso de ganados con nosotros.
- 4) Hablar con Antonio Apadecia / Adecia / Adecia.

Siempre he querido hacer las cosas lo + ampliamente posible.

El origen de la Lijunoir. Fallaba Antonio? la venida de Hiac.

Lijunoir: No sabemos si hemos conatado.

Estamos por hemos avanzado bastante.

Siempre esperamos que no sea nuestra posición de ineludencia.

Entramos en temas conflictivos. No en todos.

Continuar con nuestra posición.

En toda la elaboración de lo actual y de lo que falta.

* Primer aniversario Canal 33 - CONIC.

1) Consolidar programa; 2) mejorarlo; 3) cambiar franja.
Acto de debate sobre acceso a los medios públicos.

* ●) Última vino mandado por Antonio Gutiérrez los míticos.

** 1) Entrega del documento. (1)

2) Discutir la confederalidad aquí en todos los idiomas.

3) El papel que hice es una pieza para empujar.

Me intereso si traducir en Doc. lo que hice.

Ventajas: no ayuda para empujar.

Inconvenientes: la posible diferencia con Madrid.

Las dificultades que provoca la elaboración. "deputados"

4) La puesta en agenda del orden del día.

5) se dejó el tema de moneda sobre MARL. (Banqueros)

6) la territorial. Fiscal: nuevas experiencias. GARC [Lluís]

PSV / - el punto o la nueva reflexión? No sabemos.

* 1) La confederalidad está en todos los idiomas: etc.

* 2) Dar el salto de pacto de intereses a pacto de la solidaridad.

* 3) El nuevo papel de los líderes. (discutiremos, importancia).

El salario de impuestos / se depende en el territorio Salario + p. n. g.
La moneda y impuestos / se depende en el territorio.

La CS. de CC. OO. empieza a utular cosas a/ni

1. Una cosa es lo que debemos hacer hacia CS. CC. OO.
2. Otra cosa es la nuestra papela a/ni.
3. Ante luego algo le he dicho mal. No a mi tradición, ni rebotela.
4. No me casuela

Finalmente:

La cautela quiere decir si existe cambio profundo.

No me refiera a la cautela de nuestras posiciones.

Hacer nosotros el movimiento, el movimiento nuestro.

1)

• 1º de Mayo.

Grave cantidad de actos muy directos en los territorios.

I.L.L.B. compromiso de situar las diversidades.

Felicitación al Valle oriental.

Aprender los contenidos del Manifiesto.

• 1) Síndrome tóxico (obra).

Bronca en los locals de GIL? No.

a) Todos ellos pueden participar.

La presencia unificada de ellos lo veremos en UGT.

Facilitar que se ubiquen en la manipulación.

El responsable fundamental de todo ello es PSE.

La medida de pensar a unirse con los partidos.

2) Jornadas de contestación: 11 de Junio.

CS, OGB.

Jornadas de salud laboral.

Jornadas sobre la acción positiva.

Debate sobre las tasas universitarias. 31 de Mayo.

3) Los nuevos contratos nuevos.

Negociación colectiva.

Mayoría convenios estatales (Hotelería, Mercaderías, ...) están paralizados.

Retraso en la constitución de nuevas negociadoras.

En Ovinnicas se hizo dicho ya dos reuniones.

Hasta que no se conozca alcance reforma no se negocia.

Textil: solo aceptan cerrar los temas pendientes.

Gráficas: patronal todavía dispuesto a negociar.

Papel: posición dura, después de la reforma.

En Catalunya tenemos posición parecida.

50% de las áreas constituidas. Transporte 5 áreas de las 13 propuestas.

Alimentación no llega al 50%.

Metal: constituida Barua, Lleida.

Actividades diversas prácticamente constituido todo.

Convenios de empresa están avanzados.

Se retiran cerrando salarios, dejándolo para otro año la R.

Aquí los temas de la R. están en nuestra línea.

Mañana veremos el tipo de empuje por lo de la a cito.

No podemos esperar a junio de esta forma estancada.

* Vamos a empezar a señalar.

~~El~~ Todo lo que no esté firmado ~~de~~

La cultura del corbete: entre plato parte y plato parte.

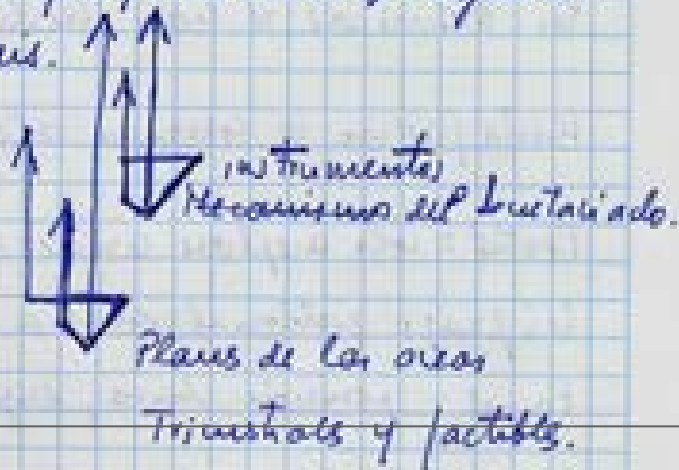
Área socio-económica → área.

Donde: acción tendencial →

1. Dependencia del papel de las áreas. La rigidez la estabilidad de área.

1. Potenciar el papel del secretariado, capacidad de respuesta global.

2. Nuevo escenario. No es preocupar.



Ordego!

BBV / las áreas. Acción inestable. Evitar técnicas / como no rasca nada

{ Vigilar la dinámica del sindicato, empresas o coaliciones bien / centros: controlados.
limpiara salos ante salos de autos.

Hay peligro de
sumaria de
borona contra
la policía
no legal 5ª planta

* Patrimonio.

BBV se va a mediculos de mayo (300 m^2 ~)
Ingen se va julio/agosto.

LABORAL.

Loustaniado

u. 5. 94.

Vicente Roura

Devio del río. Nucleo de comunicaciones viarias.

Éste se ha aprobado un texto político, falta convenio.

Importancia de las inversiones.

Mantener la industria allí, y no sólo hacer servicios.

Convenio de vida larga.

Se hará un estudio de impacto ambiental.

En el convenio no está el puerto, ni el acopio.

La batalla del diseño de las líneas se va a dar.

Mariano.

Estudiar el impacto del terciario allí.

Estudiar a fondo la intervención sindical. Fp, salud, ...

¿Hay aparatos específicos para esto éste?

Remon.

"Ayuda de esta casa".

El Primero de Mayo y nosotros.

J.L.L.B.

1. 1º de Mayo contradictorio.
 - 1.1. no ha sido la movilización por un vitaminol
 - 1.2. ha sido mejor que lo que habíamos detectado, pero con E.F.
 - 1.3. Ha habido zonas balizas y castilla bien.
2. No hemos situado las diversidades por datos fama.
Lo ha centrado en la estabilidad de manifestantes. Olza
(1)
3. Cuestiones positivas: la singularidad valores / Pexis...
El toque de atención sobre la negociación colectiva. Respirar.
La denuncia explícita corrupción.
(Intento de delimitar las reivindicaciones esenciales).
4. El origen del 1º de Mayo. ¿La delipia? Boston?
Trabajarlo al 1º domingo de mayo.
Respirar la fiesta.
Trabajar la manifestación al día por de cuenta. | es-manifestación
1º de Mayo.
1º de Mayo, que es fiesta, arte, lúdico y cultural.
↓
Damm
5. Acuerdo: taurinos.
6. Ha empezado el camino a UGT.

(1) Ayuda de los apuntes.

1º de Mayo (Alfons).

Astencia Barcelona: participación importante.

Presencia realmente igual a la del año anterior.

Presencia de la TIC.

Grupo: 1000 personas.

Taragona: 800 "

Heida: 500 "

Semana cultural para el año que viene.



XLosa Sang.

Castels? No, pau castells!

XMariano: Estoy escribiendo un libro de recuerdos.

XValdi: el drama no ha ayudado a la unificación. (Alguna política)

Presencia de gente joven.

Xordi Urcus: la diferencia de Madrid y Barcelona.

Constaté la renovación de los recuerdos en la gente.

• • Híjnos Labrador.

las manifestaciones madrileñas y barcelonesas + imp. Europa.
La fórmula JUB no resuelve el tema...

• • Hacia una Eficacia en la Fed...

Este viene a suplir la pérdida de Paso Puente.

...
...
...

...
...

10.1.94.

Nº
POMA

CSG II

Pau Duran.

Notas reunimos la Pre. durante los años julio 1994-96

- a) Pla de treball propi
- b) relacions laterals.

(Tenemos una financiación de 5 millones, que no ha llegado todavía). Se trata de cinco Jornadas.

Estructura económica de Catalunya, y mercado de trabajo.

Estructura económica Medi Pirineos. Toulouse.

Comunidad. (Berona)

Estructura económica Languedoc. Rouillon.

Una trabajadora a las regiones.

Se proyecta i mejorar el trabajo a la europea.

* Impacto al territorio de la transición frontera. (Pau/A.Martin)

Medi ambiente incidentes áreas urbanas (Maison Arapi)

Medi ambiente áreas piens que

Temas demográficos a la europea.

Jornadas defensa del empleo.

27/9

Ua 29.

- 1^a p. Economía española y catalana en la UE. Grisa Novella.
- 2^a p. sectores económicos a Catalunya. Ugt.
- 3^a p. Estructura mercat de treball. Hst.
- 4^a p. reforma laboral en 2012. Ugt.

- 1. Fortalecimiento lgi en tanto por tal. Bilaterales.
- 2. Eno para por las Jornadas. Información
- 3. Refinanciación de los fondos europeos y proyectos.
- 4. Relación con las instituciones europeas: proyectos.
 - Responsable directo con las instituciones. Moneda del tal cual.
- 5. El Impero de la CES.

dequidad e Impere: Oficina de Bilbao.

1. Juan Manuel Tapia.

Via negociacion convenio firmando el TLCatalunya.

El único entidad autónoma en el TLCatalunya.

La tendencia hacia la auto-financiación FLC.

Relación entre asesoramiento - Gabinete - Elaboración Catal.

2. Ahora toca tomar nota de esta experiencia para el personal.

Vpt y nuevos contractaciones. Lo veremos de manera global.

Las relaciones entre todos nosotros y la Junta de Personal.

La agradabilidad depende de algo complejo la autonomía.

La acumulación conflictual puede orientarse al centro.

Situarse en un estado hablando con todos los directores.

La replicación de cada una con su gente.

Reunión de personal / Secretariado / los responsables.

(2/12/21) Damme (Huelga de)

congelación salarial.

opa de una unidad nacional.

abreuntes uno del 87% existe en población por 2 mujeres.

Evolución y tendencias cotización 1^{er} trimestre.

Estudiar la evolución de los papels por cotizaos de los países.

1. Evolución de la cotización, sacando conclusiones de intervención.
2. La población a Madrid.
3. Damme.

Bifida.

Modificació mare normativa.

Compromís polític sobre la base d'un acord tripartit.

1) Modificació - MCI

Comitè parlamentari.

Compromís de les forces socials.

Plantejament consensuat.

2) Insistir molt la nostra proposta.

3) Portar la nostra proposta a la C.E. GNC

4) !

1.

Balance.

Valoración de las jornadas.

Aprobación del documento.

Las propuestas por el personal.

- * 1. La circularidad del debate, que promueva participación.
Ha sido una experiencia original, y de Manufofo xenofobia.
Debemos re-incidir en aquellos debates importantes.
Valorar esta nueva forma de laboración participativa.
Esta técnica a la que deberíamos emplear "confederación".
(Están en CONCI).

* 2. Siguen los fondos... aprobar.

* 3. La inutilidad.

~~Metals~~ Metals, Transportes, Gráficas, y Construcción se abdicaron.

2.

No se puede establecer influencia al margen situaciones de Estado.

Textiles, Textil, Metal, ...

Metal que se orienta en torno a la substitución de mano de obra laboral.

Construcción a finales de mes.

Metal: Convocatoria delegados día 17.

Negociación de los convenios.

A. Quijada.

1. Ver en qué temas podremos llegar a acuerdos.

(b) centrar la negociación en aquellos años que pueda acuerdo.

a) contratos; b) formación; c) derechos; d) salarios.

En los demás temas establecer un calendario varios años.

Vamos a ir por esa estrategia.

Estos puntos movilizarían más en caso de episodio de conflicto.

Lirion Rosado.

2. Las dificultades que tenemos para romper la inercia histórica.

Esta inercia es, la paralización de todo tras el salario.

Lo que sufrimos es que no se colocan aspectos de la reforma.

(a) Cuidar que no se introduzcan aspectos negativos.

La gente está más preocupada por el empleo que salarios.

Situar los elementos novedosos que se van conquistando.

Bloqueo total en los convenios sectoriales: o reforma, o nada.

Movilización, pero; que debe ser unitarias.

Concentración en Madrid día 17/5.

La huelga en toda España Metal día 14/6.

Propone concentración de trabajos.

Pedro (Alust.)

3. Los convenios sectoriales son de mayor dificultad.

La huelga de Danone.

Sector panadería: introducción contra reforma.

Importancia de fechas orientativas para el conflicto.

Lucelina.

El problema es que no podemos firmar como corredor.
Lo que no hay es nada corredor.

Paco Muñoz.

Las poderosas constructoras en construcción.

Hemos tenido polémica acerca de si participábamos huelga, o no.

(c) La cuestión salarial no hay que depositarla entre nosotros.
Construcción 24% es en toda España.

Es posible que haya desconvocatoria.

No sé si habrá huelga en Nervados de Cemento.

13. 4. 95.

Dijia

1. Pau Hoy IC —

Auar pel camí de la nefficiació. 3000 pts/año família o pare

2. Ede.

Lee el document que vos ha mandado Rosa Martí.

3. La lux està encendida (y gasta) indistintament per x
y x^3 . El agra en las familias numerosas gastase más.
(ordi buhoroz dixit).

Ponente: Joan Loscosbiela.

(Lo ha presentado por escrito).

1. Entrevistas, continuadas Pepe Álvarez / Angel Colomé.
2. ¿Cuál es el nivel de la unidad de acción con Ugt?
3. Unidad de acción, y capacidad autónoma frente al CC.OO.

DEBATE

Alfonso Labrador

El tipo de relaciones del PSC con Ugt-Cataluña.

Nuestras otras relaciones con el PSC-PSOE.

Dificultad de situar hegemonía Ugt cuando ha caído P.S.V.

No es seguro que la dirección ugetista tenga mayoría.

- * { planteamiento hegemónico
fuerte competencia por tomar decisiones
cuidadas en relación con ~~avanzar~~ CC.OO., y no en avanzar.

Rechazo a normalizar nuestras relaciones por parte de CC.OO.

El equilibrio inestable: avanzar con CC.OO./marcar identidad Ugt.

Esta última es la que se da en Cataluña.

Exigencia de límites a los empresarios incluso Ugt Cataluña.

La frase autónoma que tiene gd. ugetista en relación a las bases.

"Amor ch'a nulla Amato amar perdona"

Propuestas:

Mantener el discurso y la pedagogía de la unidad.

La conjuntura y de re-situación de la unidad.

a) sindicalmente revalorar para los trabajadores, u.a.

b) los poderes de la organización capacidad autónoma.

No dejamos arrebatar la bandera de la negociación.

El desplazamiento de poderes hacia otros espacios en Ugt cambia.

Reinventar por separado confrontación electoral no es rentable.

Promover a Ugt el protocolo del 50%.

competencia sindical en los centros de trabajo.

→ ~~XXX~~ diversario de la CONC: expresión apertura CONC unidad.

Gabriel Hojcal.

Con tu discurso, amigo Gabriel, nos metemos en el pantano.

El radicalismo de Ugt en la reforma educativa.

Las dos gestoras en Catalunya de la Fpiblica.

Angelina Puig.

Complejo de inferioridad de Ugt hacia CC.OO.

Hablau de la auer una unidad "molt, molt puntual."

En los centros de trabajo existe ignorancia mutua.

Nuestra gente está de acuerdo con la unidad de acción.

No hemos perdido nuestra actitud hacia Puig.

huidiza ≠ escurridiza



fugissera



escurridissa (?)

fugirressa (?)

Xisgarabissa (?)

Sascandilessa (?)

Sanlandissa (?)

Barbara Gómez

Trasladar esta discusión por temas hacia nuestras estructuras.
Podríamos dar la sensación de que estamos nerviosos.

Juan Ignacio Valli

El modelo de relaciones a pie tiene limitación. -
Discutir que modelo más problemático hacia UGT provocamos. (1)
E intentamos que va a acuerdos sobre la aplicación real.
Pero no en este contexto de negociación colectiva.

Remón.-

JLLB: {
 "La unidad de acción no es un mal menor".
 Remón el testarudo con algunos votos, y ver de qué.
 El lunes como máximo.
 "¿Poros de la unidad de acción?". Es el vacío.
 ¿qué hacemos movilizaciónes?
}

(1) Pero no dejar flaquear en relación a nosotros, Gurell exparte, ...

Rosa Sans.

yo recibí un discurso muy antiguo en Carpió de UGT.

El trabajo impulsa el tiempo en UGT.

UGT puede hacer ver que "lo prestado" (locom) es suyo propio.

No se trata de todo se puede planear en relación Foucault, Gervasio.

La Asamblea de Delegados del Metal, UGT estuvo muy unificada.

UGT (y otros) tendrán ayudas en proceso electoral.

¿Cómo intervenir nosotros? -

Fortalecer nuestras raíces de identidad: nacional.

Mariano Araujo.

Los nuevos tiempos con Nicolás.

Ha cambiado el espacio político sobre el espacio sindical.

Reorientar al PSOE tal como está el patio...

La PNV se parece a ciertos sectores del PSOE.

El marco político puede cambiar, la crisis no!

La capacidad de contagio hacia UGT es menor ahora.

Nuestras relaciones con UGT ha creado cultura en los trabajadores.

Si se puede eso ¿quién capitaliza el asunto?

Mis hominología quieren saber poca cosa de Gervasio y Foucault.

Au[?] el tiempo.

A partir de ahora las cosas van de otra manera.

Ugt ha hecho de la inferencia un elemento central.

Fuera de Nicolás no hubo proyecto pensado y estructurado.

La histórica convivencia aportada en la pyme.

Esta convivencia se da mayormente en el terciario.

Es crucial la unidad de acción.

"Palabras finales": Joan Guzmán.

Relaciones conc. Ugt fuertemente condicionados por el Psc.

La estrategia Psc hacia nosotros, condicionada por Ugt.

Ugt y las relaciones internacionales.

La inalterabilidad de Ugt hacia los empresarios.

Estamos ante una reflexión estratégica a Medio plazo.

Ugt representa a amplios trabajadores de nuestro país.

Lo determinante es qué hacemos nosotros en esta escena.

El modelo unitario, Intencionado, ha sido el existente.

Pero este tipo de relaciones ha impedido "la Lujuria".

No determinamos apriorísticamente lo que hará UGT.

Ya discutiremos con calma las elecciones sindicales.

Trasladar esta reflexión a las estructuras.

De Nicolás L. dependía todo; eso no ocurre ahora.

- Discutir con UGT que tipo de relaciones se lebrán.
 (el tema de los autónomos lo tiene más trabajado UGT).
 No rebajar ningún ápice de la voluntad negociadora COAC.
 Necesitamos una comunicación con la estructura.

Juan Ignacio Valdi

J.L.L.B. — Training coneto establecido, ahora indicativo.
 Conocimiento de este material en la estructura.
 Discusión con los negociadores.
 Ponencia que establece Juan Ignacio.
 Fuentes de la discusión aquí.

Planes de las Areas.

a) Ponerse en marcha.

2 Area de estructura.

1. Preparación de elecciones sindicales.
2. Formación para sindicalistas: reforma.
3. Temas estratégicos:
 - 3.1. política interior del sindicato.
 - 3.2. actualización política comunicacional.
 - 3.3. canales de comunicación interna.
 - 3.4. desarrollo político de publicaciones.

b)

« Estatuto del delegado. »
 Hacer o encarjar.

3.5. política de diversidad / pluralismo social

Area 3. Convenciones Gremial de la Zona.
Modelo participación en la empresa.

- Negociación colectiva.
- Individualización relaciones laborales.
- Subcontrataciones.
- Debate sobre negociación colectiva anual.
- Diversidad.
- Eros.
- Salud laboral y medio ambiente.
- Participación Involuntaria al Trabajo.
- Acción sindical en la empresa y participación.
- Reflexiones sobre la empresa.
- Preconización.
- extensión formación continua.

e) "internatizar" haciendo orden,
y evitar el afobio.
Virtudes al gobernar.

Area 4.

Presupuestos de la Generalitat.

Negociaciones tripartitas.

Fondos estructurales.

Estructura territorial de servicios públicos.

Experiencias internacionales territorios.

Coordinación problemáticas intercomarcas.

Consejos económicos y sociales.

Seguimiento negociaciones territoriales.

Programa formativo cuadros municipales.

Incorporación COTES a verticales territoriales.

20.5.94

Valdivia / Ofred / J.L.L.B.

Buscado manifestación día 14, pensando en el Metal.
Se trata de movernos en terreno a unos días por ahí.
Lenta de los los sindicatos dirigida al Fomento.

Una de ellas una rueda de prensa unos días antes.

Conocer todo esto a día 18 como máximo. ojo al tiempo.

Nº 26. Hora: 10.

Asistiendo: Secretarios generales. Convoca F.A.R.

Carumen Lanzil.

1 / las reuniones de delegados

1.1. información del estado-actores convocados.

1.2. organizar la manifestación del 16.6.94.

Antonio Casado.

Los planes son distintos en las negociaciones de los convenios.

Hay un conjunto de los casos más avanzados.

- Trabajar con esta UGT, en los días. Resumen de UGT.

Proceso de auto-ajustación en UGT por empresa.

Una UGT existe independientemente de convenios.

1. cláusula de desarrollo.

2. antigüedad.

3. la reforma.

Usta catalana desarrollada frente. Departament Treball.

Cataluña. el resto es la proporción. Usta de UGT.

Nos encontramos con un poco general total de 24 horas.

Usta Federativa.

Cataluña conjunto

todo hace tiempo pero está más a la altura frente a UGT.

Ràfald Ginerola.

Què és la taxa catalana?

Constitució Espanyola a Madrid i a l. Història.

Salva López

Revisió dels punts bàsics de les polítiques.

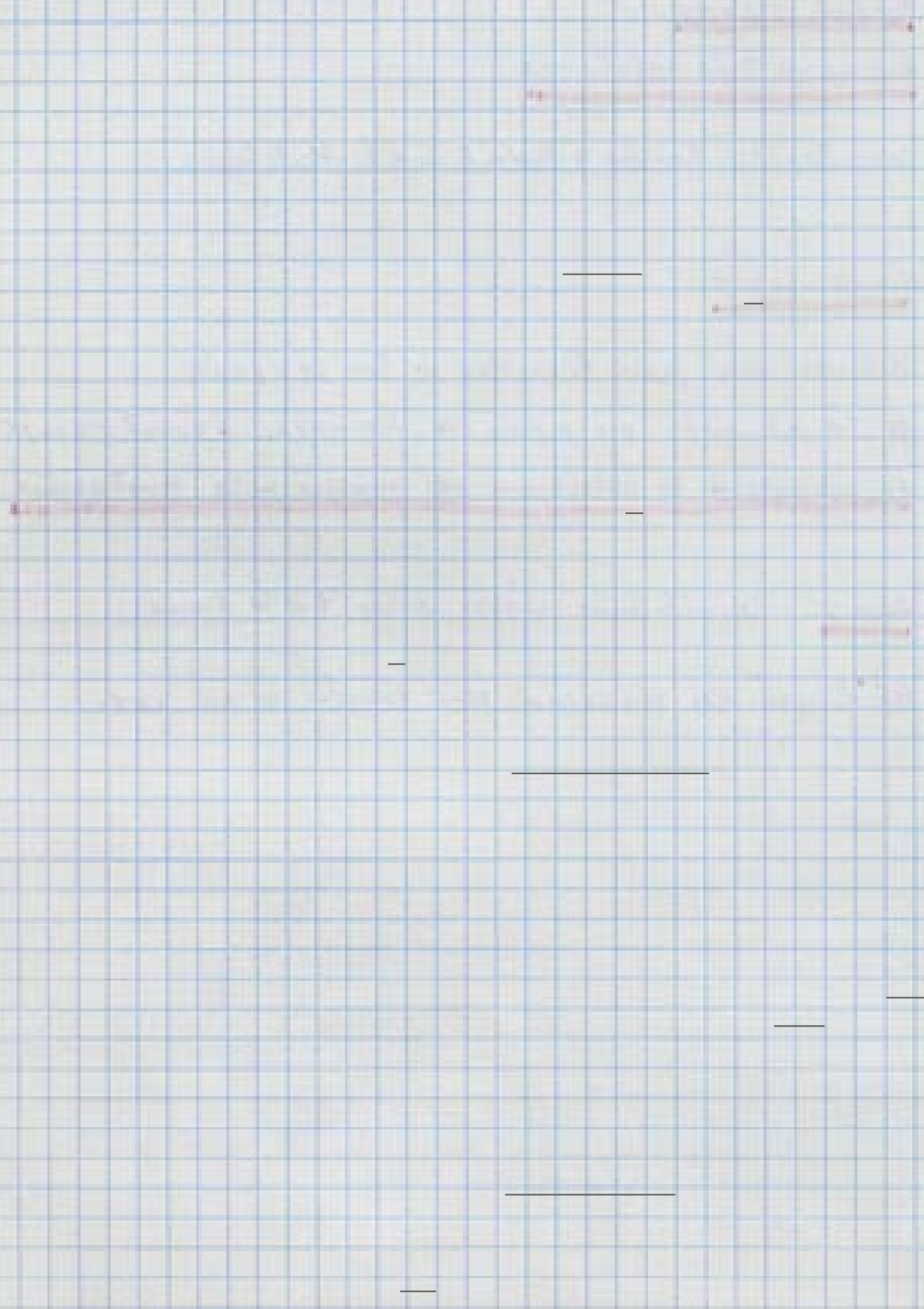
La política bàsica en punts de debat, i concretament?
La política de la valoració del treball i la justícia.

Anoia. Concretament a partir a les 4 de la tarda.

MT Puell, etc. revisió per discutir les dds. 16v.

20/04/2020

A mi cuenta en el grupo infederal.



1.6.94.

Teuystaniado.

Nº:

FECHA:

- A/
0. La Jornada del sábado.
 1. Día 17 simul Jornada sindical.
 2. Día 22 Jornada crítica sindical en Cataluña.
 3. La re-situación del día 15/16 J.L.L.B.
 4. A principios de septiembre con el nacional.
 5. Empezar a discutir ya elecciones municipales.

B/

Curso de proyecto sindical en Teuysta.

Curso de trabajo histórico. Ramón es un desorganizado.

Desde que en Teuysta surja un nuevo SG: la universidad.

Esta una una actividad a su vez y debe trabajarse.

Desde luego Juan está en Teuysta típicamente de día.

Nueva dirección:

1. proyecto
2. repartir el a la gente.
3. repartir factas
4. trabajar los trabajos.

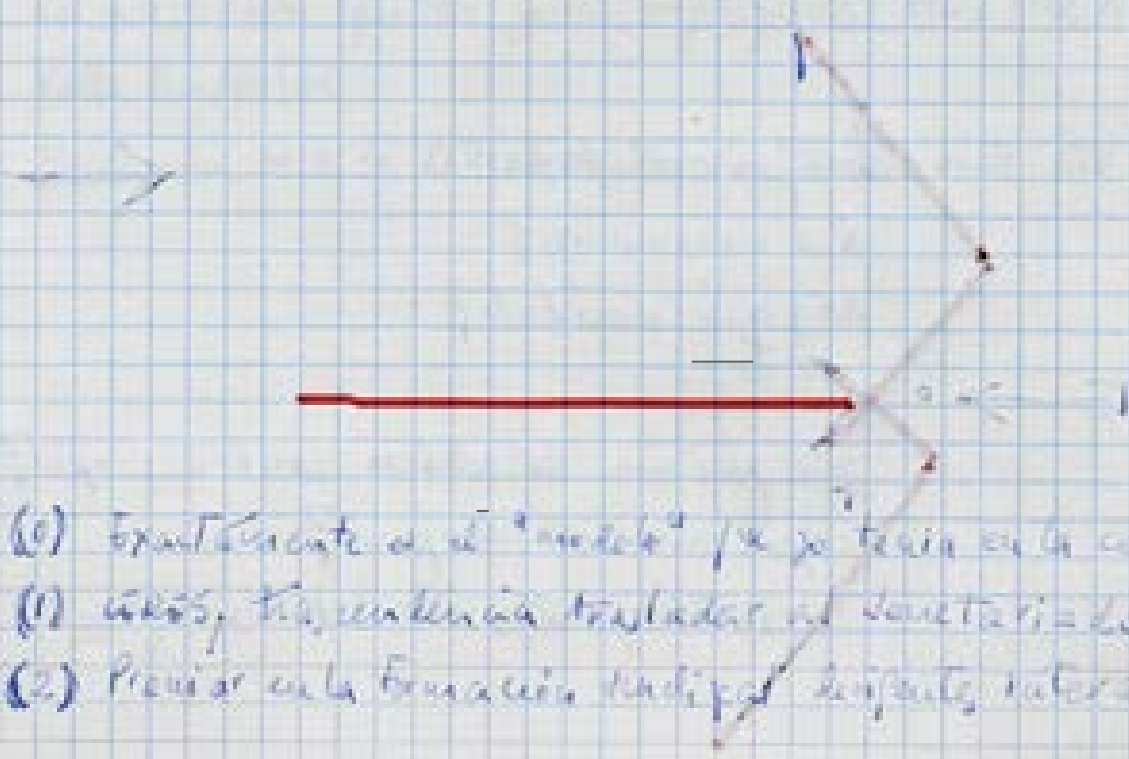
Curso: punto de partida. Miguel Ángel.

TE Catalunya.

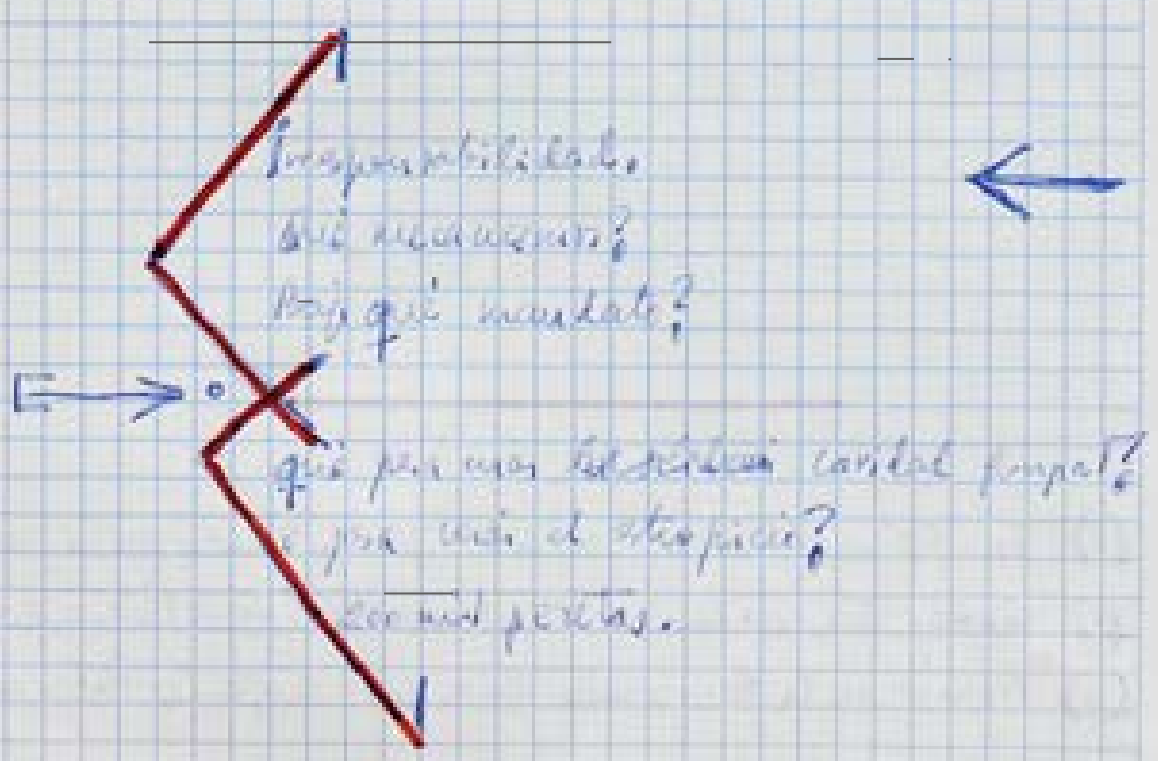
e/

Plan de trabajo Tema 1. - (1)

1. Hacer el análisis de la formación. Fundación. (1)
2. Cómo se relaciona todo esto con la formación sindical (2)
3. -Relación con la ley de negociación.
4. Toda la relación con el movimiento sindical.
5. Política de empresa.
6. Negociación y movimiento sindical.
7. Unión de sindicatos.



- (1) Explotación de la "materia" y se tenía en la categoría tiempo.
- (1) caso, la influencia trasladar al sindicato.
- (2) Previsión en la formación sindical tiempo, later momentos.



8.6.96.

IV
FECHA

J.L.L.B.

→ * El retraso que tenemos es evidente $1/2$ tiempo; $< \frac{1}{2}$ horas.
También parece evidente el desfase en relación España Valencia.
No hay, quizá, dos explicaciones que necesari, nos organizados.
Los mecanismos no han estado bien intrados.
La responsabilidad crucial trabajo en la Federación.
El punto que era un tema de toda la organización.
Yo había pensado en todos los cuadros / pliego de formas.
En que se daba a cada persona un pliego de formas.

1. Cada cuadro un pliego de formas.
2. Cada organismo de desarrollo recopila formas.
3. Cada Unión un tenderete permanente.

- * Los que vienen aquí son gente influyente. Mora / de la empresa.
- * Valle Occidental.
- * Horas aquí no es lo determinante. Lo determinante otras cosas.

6. responsabilidad otras organizaciones.

• Paz y ^{est}solidad.

Propone una reunión de los ^{est}éticos.

objetivo: a) la reconciliación;
b) reglas del juego.

• El modelo de personal, basado en el voluntariado.

Basado en la solidaridad entre-medicos, horas de trabajo,...

César Lopez

No está claro el modelo de utilidad dentro de la ONG (1)

La confusión entre utilidad y sociedad de la ONG.

En el documento:

- 1) el lenguaje que existe en el documento.

Acerca de la "precarización" de los instrumentos.

- 2) Si tenemos ONG debemos poner una Fundación.

Eso quiere decir que hoy que trasladar el 0,7%.

- 3) Cada cual tiene la utilidad que quiere.

* Diferenciar ONG de la Sociedad.

* Refundir los recursos dentro de la Fundación.

Diferenciar recursos / voluntariado.

→ Se retira este documento:

- 1/ Cambiar el modelo. Nuevo doc. "ex-nihilo" Somet / CE.
- 2/ Tener una ONG propia.
- 3/ Diferenciar ONG / Sociedad.
- 4/ Datar mecanismos 0,7% a la ONG.
- 5/ Tener utilidad confederal.
- 6/ Recaudar / Fundaciones / No sabe - no controla.

Valoración positiva del trabajo en la sustentación

- 1) gestión
- 2) racionalización
- 3) modernización.

Labrador

Alfonso. Elecciones sindicales.

Día 20 reunión preparatoria organización elecciones sindicales.

Se harán después reuniones descentralizadas de ámbitos.

La normativa nueva entra en vigor, mecanismos indit. antiguos.

Hay normativa específica de funcionarios, similar a la general.

- 1) La mayoría sindical de la empresa puede modificar calend.
- 2) Quiso mínimo 24 horas constitución mesa / día votaciones.
- 3) Solo entregar ante el M. o quien delegue este.

Vamos a convenir con Ugt y Ministerio el reglamento.

Vamos a reunir en las Comisiones provinciales de elecciones.

Los cursos se darán vía provincial.

Acuerdos conjunto 66.00 - Ugt.

calendarios: hay que presentarlos los meses antes del proceso.

nuestro objetivo: convocar 100% en los 15 meses.

Vamos a proponer hacer los pre-avisos conjuntamente.

Arbitraje: dos árbitros elegidos (designados) de forma concertada.

Es preciso situar estos litigios (lo que haya) al Tribunal laboral.

• Discutir estos temas sin "retórica" de máximas/juiciosas.

• Partimos de que nos quedan horas. La razón? Es igual.

• La dirección empresa nos dice aquí pero se cubren horas, habil.

• La reacción de la gente aquí Cluffin a lógica.

• Pero nosotros, nos pegan en los dientes.

1) el ataque dirección

2) La solidaridad intra-sindicato es el tipo desigual. Marisa

Novatas aquí, entendido, usando toda la Federación.

La redistribución de las horas nove para toda la Federación.

8.6.94.

Comercio / Corte Inglés.

A.

1. —

1. Nos dicen que se acabaron las liberaciones.
2. Desde Barcelona se nos dice que no hay censo de horas.
3. La SGI dice que continuará cediendo las horas.
4. Mantente horas 1900 las toda España; Cataluña 1010 (1010)

→ Puede ser el delante la denuncia, o el periodo electoral?

El interés se abren diferencias entre nosotros.

La Fed. Catalunya cuenta con estas horas.

Si se perdiera esas horas se abrir una discusión en Catalunya.

Ahora sólo tenemos lo delegado en el Corte Inglés España.

2. Mañifa. —

→ Aquí se nos dice que "votamos todo Madrid...".

La dirección aquí nos dice que "hay que revisar el tema".

También nos dicen que "no cedamos horas".

La gente entiende aquí que eso es una imposición.

Las 15 horas al Provincial.

3. Miki. —

Comisión Acción Social / El Buita.

0. Introducción de J.L.L.B.
1. Nuestra intervención en Pel y Lisui.
2. Alzarar, sin embargo, el Tema del cupón.
3. Necesidad de confabularnos mejor en esta situación.

- 1) | ¿qui puede llevar el sindicato en esta fase? * →
- 2) | la negociación con la Generalitat.*

No queremos estar solos!



El sindicato: Lisui, negociación Generalitat.

Los sindicatos: cupón. El sindicato ni entra, ni sale.

El sindicato: Realiza la batalla, incluido el tema Once.

- a) negociaciones electivas. No avanzamos PORQUE no se va.
- b) presión institucional. Calle/Parlamentarios PSoE-Pse.
- c) Generalitat a fondo Pel. Esto a lo urgente ahora.

La Lisui no la bandejamos. Nosotros no acabamos en Lisui.

1º) cumplir; 2º) solo si se cumple x puede modificar.

1) Reactions neptuniques ou la OUC.

2) Pil, que s'ont les



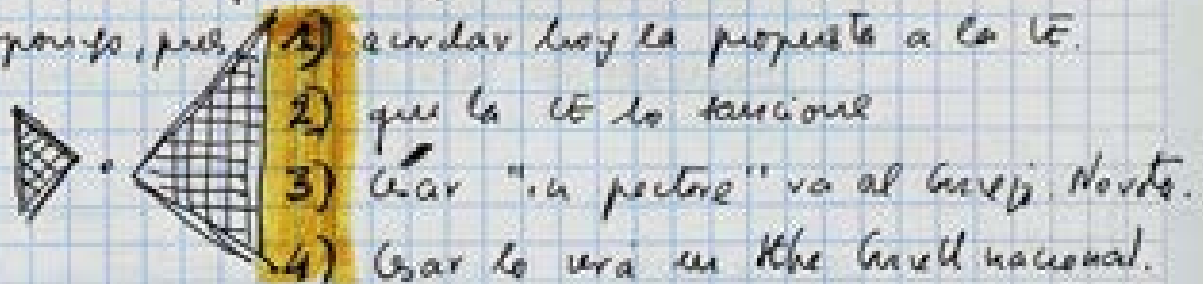
* Not tomas: + Cesar, + Fuentes

Propuesta Grupo Confederal

H)

- 1) Felicitarlos por el incremento representativo de la CGC. Nos consolida (y aumenta) como primera instancia confederal. La claridad de los datos confederales lo demuestran así.
- 2) el peso de los problemas financieros y de reforma exterior. Este es un criterio auxiliar para buscar la persona. Es suficiente por la labor de contagio a todas las ramas. Pero + también una señal: sin eso no hay sindicato. Es una señal en relación a la mala gestión anterior.
- 3) la propuesta es Cesar López. No hay elemento de nadie. Estar cerca de poderes influyentes, Madrid.
- 4) la nominación de Cesar se produce Consejo nacional. De manera que, aunque lo decida la CG, lo verá en Hbe.

Proposición, por



* B) No cuestión de fuentes.

* Reunión con Ngt.

J.L.L.B.

Juan Escubiel

Alfonso Labrador

Jimón Rosado

Jordi Prese. (?)

Cesar López

Comités Ngt
elecciones
relaciones
potenciales → Cesar

Mezclas de Ngt, impresión

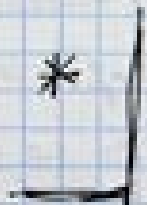
- 1) Violación directa huelga + necesariamente prevalencia.
- 2) Delincuencia: tv. 3, Sufrida, leses. Falgura (?)
- 3) Felicitación Falgura, que contó acto.



Orden del día:

El B + el patrimonio. (de tener el labrado)

Al fin labrado día: 5.



José Luis López Bulla

1/ Estamos al borde de una salida digna.

Digna para la Plataforma, y nosotros en ella.

Salida económicamente mejor.

Estamos mejor que cuando empezamos.

Pero podemos estar peor en la medida reivindicaciones, itinerante.

Se reanuda salida? Otra reivindicación relacionada, o no tanto.

2/ La salida es la fuerza. Frente la página 5. "ley nueva".

Lo asegura el contenido de estos planteamientos.

Pero también la relación con/por lo de firmar lo.

3/ No limitamos de reivindicaciones itinerantes.

4/ No incrementas familias en campañas? Extracción números de datos!

"Lobby cerrado."

5/ ley nueva. Trabaja con ellos eficientemente.

8. DUBIEZ GRESA

El tema central no es si "se arriva a un acord, o no se arriva".

El tema central es si el compromiso es útil o no es útil.

El punto central debe tener concordancia con los hechos.

* Levant en la reunión de UGT. A cambio. Por qué?

* La retórica con UGT tiene otras dimensiones. Coherencia vital.

*

- El Tema de las pluralidades.
- El Tema de los retos.
- Jordi Ribó / Josep Fuentes.

*

* La discusión global la discutiremos en el futuro.

* Abrir el proceso.

* Discusión de los pluralismos.

*

{ Abrir, brecha a ...

{ Momento apócrifo.

{ Discutir tus ideas.

{ Problemas

Secretariado.

E. J. 919

PCDA

x Reunión COUC - UGT -

x Comisión C33.

x Aniversario XXX COUC

→ Relación con las elecciones, isla? Crisis.

0. Campesino de Transporte. (x)

1. UGT dará al viento? Anuncio.

* barrida de los justistas.

60% compañías delictivas.

unidad de acción: sindicato unificado / reunión de CC.OO.

No podemos romper únicamente con CC.OO.

tal vez no nos debe dar enojos.

Moreiras y UGT.

Secretariado.

Restituir la honorabilidad Teróximo.

Pluralismo?

1. Vpt.

2. Purificantes unidicales vpt.

3. Carta a Teo Fanduez.

4. Bil tealadar.

0. Orden del día * Reunión Consejo cardenal, no una parte.

1. La intervención de Antonio terminó el debate. A ≠ Revolución.

2. Pone en tela de juicio el carácter del Consejo cardenal.

3. Las conclusiones son la Revolución. Antonio no controló.

4. Diversidad ≠ uniformismo. Teo ≠ diversidad.

5. Se ha aplegado partiendo de nuevas (impuestas) concepciones.

6. Corresponde a nosotros repur machacando.

a) Nuevo: mach, y las líneas que abre. Novedad.b) revivir la nueva caracterización.c) la solidaridad usurada xi stos caballo de batalla.d) el esfuerzo de los dirigentes Fidalgo. Solidaridad unal.7. lecturas tan palutas o no!8. líneas en estas responsabilidadesAlgunas
líneas

A. elecciones sindicales yaltización / construcción. Tablero.

1. "que puros pastadas con los"
2. "de esta forma"
3. "ampliado sus"
4. eliminar.
5. eliminar.
6. quitar este, "del".

López Bulla.

0. Estamos gran parte. No técnico

1. Hemos estado justificados en gran parte por la ley.

Conquista del movimiento sindical y del ins. laboralismo.

El cambio de paradigma:

Individual

1. mantenimiento algunos derechos adquiridos / deliz. innovación.

2. no aparición nuevos derechos innovación

3. redefinición empresa: marginalidad tendencia de.

4. la contra-reforma.

5. Invariantes escenarios, heterogeneidad versus autonomía.

latencia,

2. la contra-reforma y el conflicto futuro. Ante También.

Un conflicto que no podemos hacer que surja.

Pero que está ahí.

La trama que se propone. Intervenimos conflicto latente

3. Convenios estatales.

la discusión nuestra con las Fds. la Fncional empresa

Movio. ^{cl}

4. Marco autónomo de relaciones laborales. *

5. la orientación que debemos hacer.

6. Rapidez: Molinas vea.

7. Enviar a la CE. el papel y todo su contenido.

Preparado antes. Re. próxima.

1. Queremos cambiar la relación de -te.
Pero, dada la situación, quedamos a los -te.
2. las Ordenanzas - convenios y los Tribunales TLC.
3. Una parte trabajadora está viviendo ajenidad conflictiva.
4. La aparición del "ombudsman" en la empresa (arbitral)
5. A la empresa no le cuesta un duro Hapistratura.
Por qué va a ser igual en TLC?
6. No sólo se refiere a utilidad a los "sectores retrocedidos".
7. Ver la encuesta ERVA - Ceres.
8. Financiación; pago por acto médico.
Para el conflicto empresarial afecta lo público.
9. No confundir totalismo con innovación.
nuevas organizaciones trabajo ≠ totalismo.
10. ¿Cómo nos aproximamos de hacia poderes de?

Intermediación

Hacia frontera Purif)

* 0. De acuerdo.

- * 1. La experiencia de Barcelona no fue justa. c&S.

- * 2. Todo el mundo picoteando "heteróclonamente".

X 3. Enflorar esto en un acuerdo.

X 4. La dificultad es que técnicamente.

X 5. Auto. Retenciones. UGT / noticia ayer. 4A!

* 6. No pelear por el nombre. ASEH. Aquí?

Lo viable y no viable Gil.

1. No Traspasos.

2. SCO.

3. Más lo que diga Abif.



Relación Abif y Gil
Relación ASEH y Gil
Relación ASEH y Abif

Relación ASEH y Gil
Relación ASEH y Abif

- IB
1. No puede haber letrados para los que trabajan.
 2. La Conferencia es una de Italia.
 3. Hemos avanzado: tres semanas.

- IP
- ↓
- a) la picardia cariales.
 - b) el refue tridaidad.
 - c) Compuar? Jauitaino.

1) Federación Estatal - Federación de CAT.
2)

"La decisión tomada" (Diálogo con los amigos)

1. La decisión firme y responsable está ya tomada.
2. Conviene que pensemos cómo hacemos las cosas.
3. Esto quiere decir que mientras tanto hay que vivir así.

1. Ha empezado un toque a cero sobre su financiación.
Este toque es incipiente y se refiere a "ayudas soviéticas".
Se acuerda dar, bajo la prensa, una ayuda Pcus al PCE.

Aparece en un contexto de amplia corrupción en España.

Ajuda la corrupción a la mayoría personas políticas.

Los aparatos del Estado están, íntegramente, subvencionados.

La novedad de los años que los hizo def: Euzkadi, Pst.

En ese momento aparece la denuncia de cero.

O, si se prepara, la denuncia de cero.

Existe, de momento, una relación entre ideología, política, gestión.

Vamos a tratar los temas, si es posible.

El problema de la prensa y lo actual.

1. se refiere a repasar ellos, financiación Pcus / cero.

El asunto no es fiscal, financiación ≠ cosas actuales.

Pero la imagen histórica puede referirse a la gente.

Revisar muchos cosas en España y a la reforma.

¿Tenemos muchos de financiación en los años de plomo?

Hacer otra cosa de:

a) ayuda internacional a los tubos otros de la época.

b) ayuda internacional a las familias y a los presos.

c) ayuda internacional a los grupos dirigidos.

La revista se levanta en muchas fábricas y asociaciones.

Existe una lista nota (no que nadie), Euzkadi 1970.

Habría ayuda importante de sindicatos al mundo.

En aquellas circunstancias especiales cuando el Viet-nam.

2. En materia libertades:

- 2.1. Nicaragua, Cuba, Polinario.
- 2.2. Bosnia, Rwanda.

3. Nuestros tenemos un presupuesto de \$ 3000 millones para el 2000.
 Tenemos una cuenta con el extranjero bastante sencilla.
 el servicio esencial de "seguridad" y "defensa".

Nuestros servicios - La licencia y la policía - por una de argumentos.

- 3.1. servicio impafecto.
- 3.2. servicio que se desplaza.
- 3.3. una gestión hacia el exterior o no.

4. Normas macroeconómicas.

Normas y controles macroeconómicos.

5. Encargar a las leyes transmittidas a Madrid este debate.

Conferencia a la J.O.C.

15.5.94.

1. La formación como nuevo derecho de ciudadanía.
se explica por la influencia de la cultura desarrollada históricamente.
se explica por la discontinuidad de los cambios de época.
se explica por el derecho de la persona al acceso de...
2. Los cambios históricamente se han dado por acumulación.
se caracterizaban por exigencia de acumulación de saberes.
se caracterizaban por la temporalidad larga.
(Lo que aprendías duraba para casi toda la vida).
3. Hoy: los cambios sólo hacen hecho que empezar.
la formación dura para tiempos cortos.
se constata hoy que:
 - 3.1. se necesita una acumulación de "nuevos saberes".
 - 3.2. una intermitente técnica de aprender/des-aprender.la importancia de aprender es vital.
Pero no menos (e la verdad!) la de des-aprender.
4. La formación no es un gasto.
Es una inversión. Pero no en "técnicas específicas".
Es una condición de nuestra civilización.
5. La pugna de saberes como expresión del conflicto.
6. La relación entre técnica y poderes.

Teneros trabajados Kempuerto f. nancuero.

Hallamos 312 millones. Estructura aperta 73 (H. Lones).

Re cruz 200 H. etain bastante agujerados.

en el acuerdo de laberis de la 5ª planta. 46 Minster en UGT.
Los Hanatka) Gnc.

31. 8. 94.

Lacortanao.

FCDA

1. Elecciones.

Trato definitivo Reglamento electoral.

Facta conueta que se entiende promouida formalizada
Comunios de Segur, uniuento Tambien en Area publicas.
Ya hemos hecho Protocolo con UGT.

Medios comunicacion en octubre elecciones.

Notas 94 / Junio 95 conuenciones elecciones.

Base Uolizat hay problemas. Metal y ¿Fiteja?

pagar a UGT misma moneda.

Fecha maxima orientativa calendario mediante HRe.

2. Via Lacortana.

Mantener Terminos "via de hecho".

Conuocar una reunion con UGT. Casa a Madrid.

Sondear posibilidad acuerdo con UGT.

3. 7 Dec. LOAC.

13 Junta. CE. LOAC Via Lacortana / elecciones sindicales

14 lect. conuual

15. Prensa y Propaganda electoral sindical.

21 Junta LOAC

22 Juntas Tpq's.

24/28 Juntas Via Roma: Of. de trabajo / of. de la vida.

29/30 Conuul nacional: { eleccion sindical - laboral.
elecciones sindicales

4. $\dot{A}derm - cadenas - idem.$

5. $Angl.$

Resumen con el método.

Probar que la suma de los números.

6. $Nomenclatura.$

Departament Internacional.

• Cfi

Ma 19. Reunión de trabajo en Toulouse.

Abordar las cuestiones de trabajo.

diversos países.

Implicar a Fds. y retas.

Resumirlo

Tres equipos:

Comenzarlo antes.

1. Economía y empleo.

2. Transportes y comunicaciones.

3. Educación y cultura.

Caja común y los problemas de finanzas

• Asamblea general de los Cfi en Ginebra.

¿at, rey de la Epanadictasis.

¿imposibilidad o dificultad de la "co-existencia"?

Imposibilidad - dificultad - inconveniencia.

El Fomento le interesa menos que a nosotros estar a pie.

Atención! Negociadores.

1. Acordos Conc. UPT SUB-30.
2. Hemos variado la posición.

Enajenar bienes.

J.L.L.P.

1. Situación en este contexto. Sin a priori. Recuperación econ.
2. Artículo 34. *Andreu - Baylos*.
3. Tribunales laborales de Cataluña.
4. Error en el enfoque único-sindicalismo / P.S.V.
5. Cantela reforma interna pública de pensiones.
Fidalgo que atienda al sindicato.
Reforma de aquella Bonet aña.
Nadie el culpable al fato.

FDL: - un alto nivel de actividad (ver en informes, p. 109).
Ejecución general anticipada no se contempla ante, 96.
Fundación sin competencias para FH y p. 109.
Es una vía para seguir explorando.

Ordenanzas laborales.

Patronal no puede una instancia arbitral obligatoria.
Durante la ejecución rápida de ordenanzas laborales.

Número de Cándido más produce a recuperar puntos.
Se entiende en el cuadro de esta - ejecución - urgente.

• Política de pro social de los sindicatos (Psv).

Reposar de uniones - sindicalistas.

Ativ negociadora en aquella que sea rentable y factible.

Solo la fundación social.

Para el nivel nacional. 1.-

Raunin Blis.

1. Nos encorveta la mentalidad industrialista en todas las cosas.
La esfera industrial cada vez es más minoritaria.

Repunte del PIB a mediados del 93.

Motivos: las propias necesidades y la autopropulsión.

Repunte de la producción industrial y consumo de pedidos.

Todo ello por debajo de lo que varios años, pero hay repunte.

Exportaciones nunca dejaron de aumentar.

Incertidumbre: el desempleo - estancamiento para. (por España)

Se ha frenado la caída.

Reducción importante del paro en Lat.

2. Las cosas cambian. Pero subjetivamente no hacen cambiado.

Mayor homologación de uteriores económicas en el país.

Unos salen perjudicados, otros no tanto.

Se incrementa el déficit Balanza comercial: a lo a multinas.

3. Menor competitividad.

4. Rebaja de 0.5-1% repunte en PGE, pero no en la empresa.
tasas.

Ni favorece el empleo.

Vincular a la reforma fiscal. Grande 1.5% del PIB.

Angelina Ruiz.

X Fitamós en una recuperació escríptica.

Introducir lletres en el apartado de la situació escríptica.

Exercicial lletres contra l'atur.

Controlar els instruments que tenim.

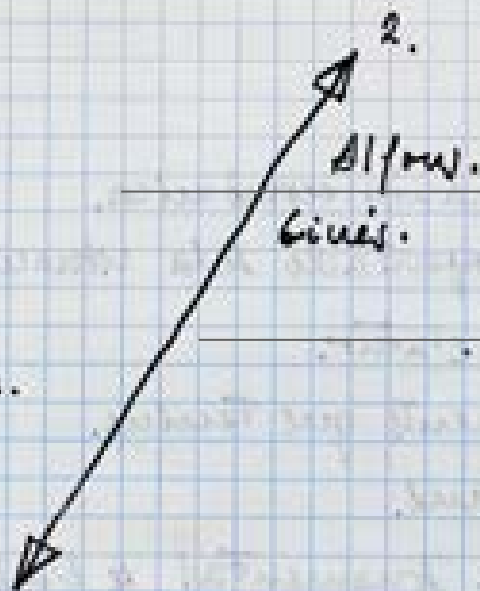
Penalització pres i lous.

Repetir el control, és fonamental de l'activitat.

Ben-ut.

1.

- x Alfredo.
- x Departac.
- x Pepe Fuentes.
- x Jordi Ribó.
- x Vicent Riera.
- x L.B.



Fra L. López Bulla.

La vida nipe.

Unell nacional de la Juventut.

Toda el poder al afiliado.

Entas la impatió les/lesmpa.

banar, ampliar, a florar.

Guis Mestres.

Parking.

Alfonso Labrador.

Hemos quitado que nosotros auto. valoremos las actas.
 la leyona sobre la "promoción generalizada".
 el interventor judicial puede pedir certificado elecciones.
 la sentencia del Tribunal Constitucional. Proclamación.
 Piedad representación institucional ≠ sede orgánica.
 Proceso '90: 40% superados en el 60% anulados.
 de forma en el 51%
 Todavía este proceso vía de transición.

Armando Clemente.

- Maniobras. Profrauna.
 Opciones de comunicación.
 Volem franquitzar a Badalona. I el Gurg, i Montelví.

Espartaco Madrid

José i Loues.

José Fuentes (Eitega)

Elecciones sindicales, pero la vida típica.
 listas con partido y los independientes.

Jordi Ribó

El papel del delegado/a en el Manifiesto electoral.
Racionalizar el farto de propaganda.
Referencia de las pluralidades: precarios, eventuales...
Evitar conflictos en las grandes empresas.

Vicenç Roca

los protocolos zumbidos locales y comarcals.

*

Juan Ignacio Valdivieso

"Área pública"

Acuerdo fructífero.

Valoración anterior.

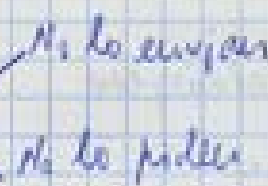
Tirar de todos sus contenidos. Todo a la práctica.

Exigir mucho desarrollo de sus contenidos.

* Promoción de niveles en roles titulación y exp. profesional.

→ Council de la. 1992

JLLB. * General de Neg. - behavior



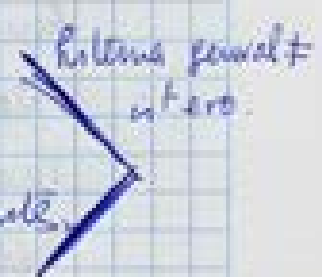
0. Carácter público.

1. Clases de directivos.

2. Fijación de roles de cada uno en los niveles correspondientes.

3. Financiación clara de 'la general' y los niveles.

4. Eliminación de ganjos y de sindicatos. Aumentar? Lower! Callos



Nota: final

Contexto nuevo legal.

a) Situación del PSOE.

b) Galicia.

Lobby contributivo / general impuestos
Mecanismos de co-intervención social.
Indicatos? Impuestos adelantados?

→ a preparación de la política.

nos da: Livros del PSOE / noutras.

Libro a editar.

Debate en el contexto del trabajo

Nos condecorar? Una role!

He parer bien.
Nova unió con indicatos.

- 0. Clases de Pórra.
- 1. Penhorinas *
- 2. Art 84. →
- 3. general elections sindicatos.
- 4. Documente de la unió.



1 Focsi lincubada.

Creanta alina / creanta propia.



Valora cuu de merita impunitas.

El Gobierno lo respalda solo al capitulo.

Elecciones municipales otra de todas

TCC — Fopara
 Acuerdo AIC — Fopara
 Tr.
 No. 11.47.51
 individuales.

o desequilibrio dev. Tomado

o problemas del pago a asalariados.

Funcionarios + ^{carca de} ~~veeps~~ = 10 millones

~~XXXXXXXXXX~~ →

1. Juan Moreno.

Abrir un debate sobre la CIOS.

No merchar el Tema CIOS con otras cosas.

Hay una necesidad objetiva.

No queremos apremios, ni urgencias.

Entraremos tras acuerdo de un Consejo.

No crete un fin posicionamiento contrario.

Filo M. Llanusa sobre temas derivas anti-CIOS.

No hay derecho de veto; si de consulta.

En la CIOS se habla transversalmente de nosotros.

F.O., americanos y japoneses en contra nuestra.

4/5 partes a favor.

La tormenta dentro de la CIOS: Euro Frito.

La alternativa Bill Fordan.

J.L.L.B.

Mundo de la interdependencia.

Conferencia, ti.

Las novedades sin reglas pre-veces de Asia.

Los acuerdos del Gatt.

Los Foblea nuevos.

Las variaciones en el contexto sindical mundial: Fost.

el cambio de la CIOS. Levantar el círculo relaciones.

La ineficacia, sin embargo, de estas internacionales.

La no utilidad derivada de estas internacionales.

Pedagogía de Antonio "atando CIOS en impresos".

la candidatura de Jordán sigue apoyada AFI-UIO.

Replique sindical cada país en su propio país.

A esta manera, Jordán, apoye el AFI-UIO líderes de la UOSP.

Ni CES, ni UOSP cuestionan el sindicalismo en ETE.

La UOSP dio "permiso" para CES entrar ETE, salvo ex-URSS.

En la Europa del Este quien trabaja a la AFI-UIO.

La UOSP y las Federaciones de Zona. Trabajo a largo plazo.

La UMT no aceptará una abdicación por la UOSP.

Volvemos en la UOSP veréis cómo discutís.

Andrés Mellaño.

Ya ha parado la retarización de la UOSP.

Los diferentes pelajes en la UOSP.

Política de alianzas muy movible.

Hay reclamaciones para sus esteros.

Importancia de que salga elegido Luis Anderson.

2. Política de cooperación.

Andrés Mellaño

Par y Solidaridad: instrumento específico utilidad de CC.OO.

En último término depende específicamente dirección de CC.OO.

Par y Solidaridad no está separada de la política internacional.

Estamos hablando no de ayuda, sino de co-operación.

El representante y los mandatos es don Fidel Velázquez.

de acuerdo,
governos, en qué tipo de cosas podemos hacer conjuntamente.
Hecho forma parte del Departamento internacional.
La C.E. unificada aprueba actividades de cooperación.
Claro, las "actividades de emergencia".

El carácter finalista es nuestro objetivo y cooperación.
La idea es hacer fundación. sujeto fundador decide.

Prontamente vamos haciendo cooperación sindical.
No exclusivamente: ahí están los jornaleros.
Concentración de los recursos.

3. Documento preparatorio Consejo CES.
Conferencia de continuidad.
Seminario auspiciado por CES.

* ¿Qué es la libertad propia: con o sin decisiones.

0. Libertad contra el fraude, necesariamente.

Ortodoxos plus
J.L.L.B.
Solidaridad

1. El Estado bicéfalo como expresión del fordismo; y de políticas Keynesianas.
El fordismo está en retirada. Y el Keynesianismo unilateral avanzando.
El Estado bicéfalo convirtiéndose importante nuevamente.

Los cambios poblacionales, en la vida laboral y sus cambios. 90.000 hs/a. ^{1.1.}
* Jubilación 60 años todos? 150.000 hs/a. ^{1.1.}

2. Mapa al EB. en clave de poder y de business.

de poder: por la capacidad de intervención y tutela;

de business: drive hacia lo privado impuesto, temas.

Nuestro país los sistemas públicos de prot. universales; de los imp.

3. la legal y el conjunto sistemas de protección social reforma.

3.1. la dependencia social del parafisica pública.

3.2. la impexión estatal financiera \neq iguales a reformas.

3.3. las ventajas que, de esa impexión, para el bienestar.

3.4. las fuerzas existentes.

3.5. la ausencia de tutela amplias coberturas.

3.6. * El viejo negocio & viejo negocio; dependencia P.mento.

Para la Defensa corporativa:

4. 1) Qué tutelas conviene mantener, y extender?

2) Qué nuevas derechos se precisan?

3) qué ~~que~~ ^{condición los} ~~que~~ ^{grupos} hay que demandar? externalizaciones diversas.

4) qué sistemas son contributivos y afectan contribuyentes?

5) qué derechos son universales?

6) cómo el financiamiento como escenario? Repetir

7) solo el factor trabajo debe estar?

ligado a los impuestos? ^{seguros} ~~seguros~~ ^{protección}

ligado a los impuestos? ^{seguros} ~~seguros~~ ^{protección}

ligado a una impexión del sector científico?

→ responsabilidad
→ responsabilidades
→ Por la parte
→ ¿qué penaliza como el trabajo?

Reforma tutelar protección.

* Joan Comabella.

Este es el primer debate.

No estamos ante un debate coyuntural.

Reforma necesaria intervenciones sociales.

El plan de trabajo.

* Rafael Garbati.

Los derechos son anteriores a la actividad socioeconómica.

Cuestionar la ética del tiempo computarizado.

El valor universal fundamentado.

* Fàia Botella.

Ojo con las formulaciones legales.

* Teresa Fontana.

La promoción de los fondos de pensiones.

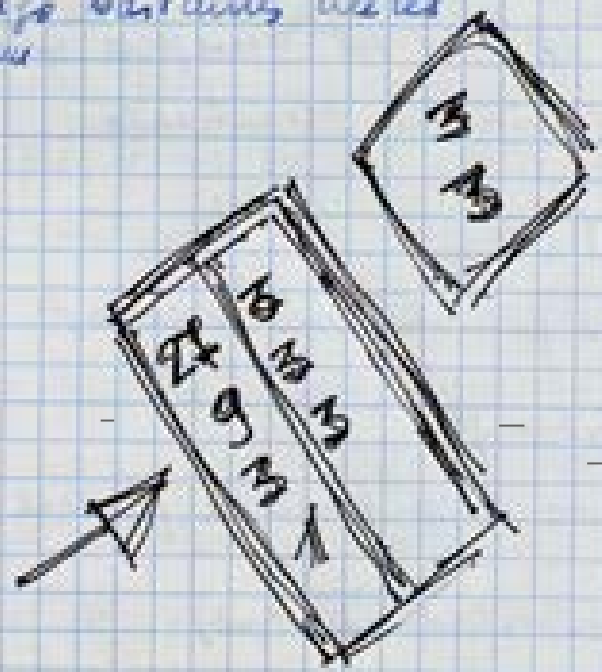
* Javier (Actividad de libertad)

*→

cuando llegue el momento
de pánico en cualquier caso
de propio sindicato.

Falta todavía un año para el
impreso →

18 } ^{una} Todavía falta mucho tiempo para el
proximo impreso; así es que, de
momento, tengo bastante ^{una} tiempo
para pensar.



18
-F. G. G. G.

Epistolari de la
Apocatàstasi.

2.11.94.

Secretariado ONC.

J.L.L.B.

FECHA

- * O.P. No se puede permitir; y así ha sido.
1. Ley de salud laboral. * O.P. Muchos países al toro. Resabiato.
- 1.1. Organizar constantemente los mecanismos de la ley.
* Elitar un papelillo situando los mecanismos y métodos.
Foros sujetos de tutela, que está a la espera.
En varias ocasiones, trueno los organizadores.
Ver esta, mientras en un tiempo profesional. ¿Hay más?
* En ese plan de trabajo interior la actividad futura.
- 1.2. Fomento potente modificar el AIG.
- 1.3. La participación sindical fue siempre suficiente.
1) por la no-organización sindical; 2) dificultades de gestión.
- 1.4. Reunión global? O sector por sector?
Nunca tiene la idea. Pero más unido a sector.
- 1.5. Organizar la ley a superar la letalidad.
- 1.6. Vallé: no queda claro la relación entre autonomía,
transferencias autonómicas y aplicación concreta.
A) no podemos administrar "in peius";
B) la transparencia y sus índices catalanes.

1. —

Se debe de facilitar el retiro de los herederos del avance manifiestamente de los herederos. Parece un tema de descentralización y de abrir poco determinadas categorías ideológicas respecto a la confusión.

Posición en Pst.

Alfonso? Nos parece oportuno.

El modelo de revisión no está en vivo en CC.OO.

La similitud con los afectados a darle solución. Los poderes públicos.

Estamos tratando de unos pocos espectadores.
Racionalistas!

Psicología Psor.

Se llaman por los medios.

Estamos hablando de una consecuencia de algo anterior.
Estamos hablando de la fauna - Alceiras.

Mi punto que Psor con farafal. Falta control UGT.
Solididad espectadores. ¿solución? Poderes públicos.

Trato discriminatorio ≠ solidaridad Soto. Hace UGT.

Quié para con los espectadores?

~~propiedad de UGT~~ Todo lo que jurisdiccionalmente se haga vaya en
dirección de no entorpecer problema espectadores.

Importancia de los controles en todas estas cosas!

Esta situación nos es perjudicial.

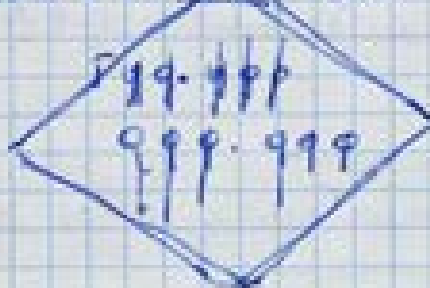
1. Llevar a UGT a relaciones a-sindicales. Moisés Tubial
2. Fariña unido hacia UGT. Caprabo
3. Compensar: Rodolfo Terrano.
4. Estabilidad.

Cartón moral en la vida económica.
También en el interior del sindicato.

1. Trato preferencial la Caixa catalunya hacia Ugt.
Que no cuando la alarma: siempre y cuando = 00.00.
2. Solucionar estos requerimientos con la Caixa.
3. Entado del petitorio a plantear a la Caixa.
4. Dificultades con la Caixa

1.600.000.000,00

Pre. Generalitat.



1.6 billons P Generalitat.

A del 5.5%.

Traspasar sanidad y otros de OEx, salud.

15.000 Millones gastos, comunitario; alta productividad.

Inflacione 4.5%,, 5.5 - 4.5 = 1%.

Traspasar a la banca del 15%.

No hay recursos para el tema de la logia.

Después de personal 6.8%.

A recursos actual, alta productiva. I+D, innovación.

Pequeña protección social.

0.3%.

lipiano bancia.

La zona franquista: está afectada por estas medidas. (1)

Estos problemas se están abstrayendo de manera evidente.

La ayuda internacional a EE.UU.

Los asuntos catalanes, etc.

La solidaridad de fábrica a fábrica: Ford, Fiat...

La ayuda de la FOT no nos utilizó nunca.

La ayuda ayuda los ríos de Europa occidental, e Italia.

El material que está en el Archivo.

El papel que "la franquicia" pasó en aquella época.

El salario cerca 6000 pts al mes.

* Estos papeles. Que no se pierdan. * Mentos, los responsables.

Entre otros en el debate sobre la economía catalana.

(1) emergencia de ciertos hechos no exactamente franquistas.

De la Rosa, Mario Conde... Aparición de una nueva corte.

* los constructores y las "iniciativas"

* el impulso de la transparencia.

David Rojas.

Proyecto informático de Políticos de los años 70-73-74.
Se envió la D.E.S.
Los miembros de la Junta con C.C.

Unidad 6

1) Examen a los estudiantes.

A) antes no se olfateó a alguien que el carnet en el bolsillo.
es, en parte, consecuencia de la transposición de sujeto.

B) antes se olfateó, o olfateó, aprehensión del hecho social.

Sacar ejemplos concretos de ambas percepciones.

¿Cómo van al trabajo los estudiantes-los-budistas?

¿qué cosas hacen sus representantes?

¿cómo trabajan ellos en sus centros de trabajo?

a) se medicaba con el pelaje de un animal de "alma sencilla."

El pelaje de animal de espíritu.

Los recuerdos son finitos, el personal siempre es una realidad.

Comisión Negociada.

Acuerdos con la Comisión de Personal.

Acuerdos de orden laboral; formación; vpt.

La Comisión confederal se quiere llevar esta cuestión.

Debatir el tema de la unidad plantilla aplicada a CC. OO. (1)

Catálogo de puestos de trabajo.

Necesidad de revisar los jornadas de trabajo.

Vamos a hacer una propuesta alternativa.

Tenemos una referencia de 200 miembros en el proceso.

Estos miembros no pueden tener relaciones laborales.

Revisar desde una relación laboral y darle un estatuto.

Se contratará de manera pública y plural.

Conjugar esta cuestión y un tratamiento también.

2)

No renunciamos a tener un proyecto catalán de CC. OO.

Se va a renovar la Comisión del Gabinete Jurídico.

Algunos de la Comisión no quieren ir a la renovación.

Angela Luis

1. Ver qué surgen, o relación a temas variables.
2. Figura Ajac: datos de datos.
3. Forma de presentar ejecutivo.

~~1. Ver qué surgen, o relación a temas variables.~~

La nueva actitud del Consejo Federal.

Instrumento de "intermediación Trabajo" en el Palacio.

*

1. He hablado con quien me lo ha preguntado.
2. Por qué ahora!

1. Lectura "Comunicació a la E" - J.L.L.B.

2. Intermediació mercats de treball. Capítol 10. Rieg.

Miguel Clemente

No es pot aprovar el punt tercer.

Quin és el nostre Projecte en relació a Ocupació i C'VeR.

Responsabilitat dels poders públics. Cell / temporals.

Quina s'ha duta a terme aquí és el LEPROI.

Simón Rosado

Estem ante una situació irreversible.

No podem evitar altra que una irreversible.

Juan Lombillo

La figura Generalitat / Municipis a quin controlé los fondos.

No obstant els SGO, sino los mecanismos de intermediación.

Regulación de como se montan estos mecanismos.

No puede ser dejada esta cosa en manos del LEPROI.

Intervención de J.L.L.E.

- * A. 1. Denuncia de la ex armonización Generalitat ocupación.
2. Postura electoralista y de contravención. Traspasar.

- * B. 1. Nuestra posición en relación al INEM.
2. Mantenimiento del empleo.
Itinerario Irreversible.
Primera batalla: ¿hasta cuándo?

- * C. 1. El proyecto merece la aprobación.
2. Las cuestiones organizativas. ¿cuántas pueden situarse este nivel.

- * D. Acuerdo en que debemos intervenir.

Párrafo: atender lo que debe ser /
y lo que no debe ser.

Tal vez propuestas?

- * En un mes se inicia la discusión de el trabajo.
- ** Durante ese mes, junto a la crítica, apertura negociadora.
- *** Proyección de la posición de los interlocutores.

* Masiano.

Este debate surge de debate y consenso.

Conclusiones de Angelina Puig.

Cada momento requiere "su" documento.

Lo que hemos aprobado es ya parte del acuerdo nuestro.

Ruptura del monopolio del INEM.

Estamos en un estadio diferente.

Blanca: disposición de la intermediación mercado trabajo.

Se está de acuerdo en la intermediación en las comarcas?

¿Cómo disputar esas cuestiones frente a otros?

Si se deja el debate para más adelante es la parálisis.

Los documentos "de Madrid" van en esta dirección.

Intentaremos junto a UGT y Fed. Municipis ejercer presión hacia Generalitat.

Nuestros vamos a denunciar las políticas de la Generalitat.

Pero ya hemos hecho eso todo.

Se aprueba toda la cuestión de los ámbitos comarcales.

Ya dijimos, en sus CE, que aprobábamos los mecanismos.

Aquí lo que se permite es el "mecanismo de encuentros."

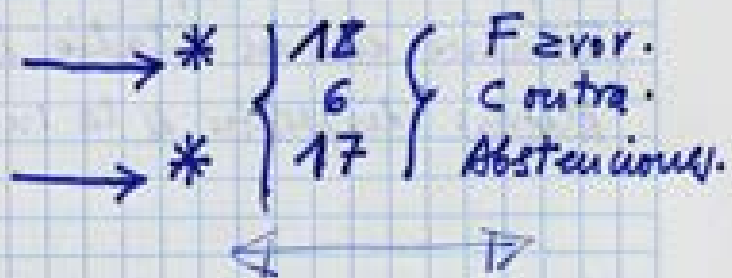
Lo que aprobamos es el cruce nuestros mecanismos con la Xarxa.

La coincidencia con la CS. de CC.OO. es plena.

Por lo tanto perder la oportunidad.

No sé si hay otros sindicatos europeos que hacen igual.

1. Si suelta o no.
2. Etapas usual.
3. Los aspectos técnicos es irrelevante.
4. No es un problema poder x units de puntos.



Levirato - deprocuria

Levir. 415.

Convenimos el peligro de no estar como Sindicato, ni como Tejemos.
Aquí se habla de trabajar de manera militante.
Dejaremos claro lo que es; y lo que no es esencialmente.

Este documento se ha discutido en diversos escenarios.
¿Dónde se ha discutido más y en qué organismos?
Los detalles técnicos han sido discutido con la gente.

Análisis votación. (18-17-6)

Cuatro miembros secretarials se abstienen.
Nada que objetar en apariencia.
Aquí se ha hecho dos discusiones previas, zadas.
Nadie le aprueba, ni tiene planteamientos correctivos.
Al contrario: se dice explícitamente buen material.
El anterior se da en la reunión.
Han sido: se abstienen quienes (algunos) no hablan CE.

hacer reflexiones y observaciones frente de todo esto.
Es, ante todo, un problema o bien de incoherencia o simulación.
Esto puede afectarnos.
Cabe la posibilidad de que se hubiera llevado mejor a la CE.
Siempre y cuando se hubiera mantenido discusión aquí.
O existe "voluntad", o poca maduración.

Secretariado

14.07.95.

Francisco Grande Laldizeto.

1. Los contenidos orientativos y pautas.

Política industrial ya los ingresos viendo.

La idea es crear este auto, de variaciones.

Presentar la propuesta en el nivel de trabajo.

no han querido vincularlo a formación continua.

2. Vpt. Necesidad para la propia auto-estima profesional. Retos. (1)

A) * El sindicato parte repetidamente en todo, a su favor.
Las categorías están paralizadas.

B) * Pasar un "tiempo" prudencial. A fin de año ¿fetiche o no?

2) * Elaborar un documento con Horario, paga, y sus o cuotas. Δ.

3) * Que ellos, en base a sus experiencias, lean su opinión.

Elaborar y expresar su opinión vpt en las comisiones de trabajo.
Horario y salario, por ejemplo.

complicimiento de lo partido: reglas del juego. sujeto libre.
reglas de juego porque se trata de la relación en los afectados.

No mantener un momento, discutido que. No. Reunión, acuerdos.

Acabar la compañía. Reunión.

(1) nada cambia sus condiciones.

Lo a brevedad a la vez.

determinados horarios impiden que a tal leuitaria no se la pueda contactar por nadie.
Revisar las criticas de eleccion del personal.

{ No hacer nada con los 19. →
{ ¿Durante cuánto tiempo? No durante, pero por cuánto represento.
{ ¿Si es colectivo o amplia?

RESOLUCION DE LA CONG

SOBRE LA REFORMA DEL REGLAMENTO DE EJECUCIÓN DE LA LEY 7/85
Y EL DECRETO DE CONTINGENTES PARA 1995

Las críticas a la legislación y la política que se está aplicando sobre extranjería han ido creciendo en los últimos años, viéndose contestada desde diferentes ámbitos: manifestaciones con participación de sindicatos, ONGs y asociaciones de inmigrantes, pronunciamientos institucionales como el del Parlament de Catalunya, etc. En este proceso, desde el Gobierno se empezó a aceptar la necesidad de cambios legislativos y se planteó a reforma del Reglamento de Ejecución de la Ley 7/85 (ley de extranjería). CC.OO. hizo en 1994 su propuesta de reforma del Reglamento.

Entre tanto, en 1993 y 1994, se desarrolló una política de Contingentes que sirvió para paliar en parte la inexistencia de vías de regularización de las personas inmigrantes que se encuentran en situación irregular. Los Contingentes de 1995 deberían servir para avanzar en esta línea, de acuerdo con la voluntad manifestada por el Gobierno (sobre todo desde el Ministerio de Asuntos Sociales) de corregir las graves limitaciones que impone la legislación de extranjería.

En las últimas semanas han aparecido simultáneamente la propuesta de Reforma del Reglamento y el Decreto de Contingentes del 95. Ambos textos defraudan por completo las expectativas que había de mejoras en política de extranjería. Ninguno ofrece solución para regularizar a los inmigrantes que se encuentran viviendo y trabajando en España sin los correspondientes permisos. El Contingente es la única vía existente para regularizar a una parte de trabajadores y trabajadoras inmigrantes que dispongan de ofertas de empleo. Nosotros la entendíamos como una vía transitoria hasta que una reforma de la legislación abriese vías ordinarias de regularización. Así fue en 1994, a pesar de las dificultades que se imponían (especialmente la de tener que ir al país de origen a por el visado una vez aceptada aquí la solicitud).

Para 1995 se habían creado expectativas de aumentar el Contingente a 25.000 personas. La resolución final incluye en esos 25.000 a 17.000 que se arrastran del 94, y los otros 8.000 se pretenden cubrir con ofertas de empleo que se difundan a través de las representaciones diplomáticas. Este fue el sistema que se quiso imponer en 1993 y hubo que corregirlo tras su estrepitoso fracaso. Estas ofertas de empleo "externas", además de no servir para resolver la situación de quienes se encuentran aquí trabajando irregularmente y disponen de oferta formal de empleo, pueden provocar procesos de corrupción en los países de origen de la inmigración en torno al acceso a las mismas. Además, la distribución de esas ofertas por países es de grave contenido discriminatorio para quienes proceden de países que no han quedado incluidos y, sobre todo, por la asignación que se hace de determinados trabajos para determinadas nacionalidades (el

Según
Anexo
del
proyecto
de ley
sobre
extranjería



servicio doméstico para las peruanas, el trabajo agrícola para los marroquíes, ...)

La reforma del Reglamento que se ha presentado es, por otra parte, continuidad de la política de extranjería que se ha venido haciendo. Aumenta los controles adaptándose a las normas de Schengen; regula mucho más todas las actuaciones de la Administración pero manteniendo la discrecionalidad de las mismas, y no abre ninguna vía para resolver la situación de las personas inmigradas en situación irregular. El Gobierno apuesta por mantener la irregularidad y el trabajo sumergido.

No era esto lo que se había venido anunciado cuando se hablaba de la necesidad de desarrollar vías de integración de la población inmigrada (se ha puesto en marcha el Plan para la Integración Social de los Inmigrantes y se está creando el Foro de la inmigración). No se es consecuente cuando se habla de integración y al mismo tiempo se endurece la política de extranjería y se reducen las posibilidades de regularización de quienes no tienen permisos de trabajo y residencia.

Desde la COMC rechazamos ambas propuestas del Gobierno y reclamamos una primera modificación urgente de la propuesta de Contingentes de este año, que pueda dar satisfacción a la expectativa existente entre la población inmigrada, que espera con ansiedad la apertura del proceso para tramitar su regularización; Y una segunda modificación en la reforma de la legislación de extranjería que sirva realmente para facilitar el proceso de integración de las personas inmigradas.

¿quienes tienen oferta de empleo pueden acceder a los contingentes.

esto lo voy
a hacer
con los
contingentes
de este año
o la regularización
de quienes no
tienen permisos
de trabajo y residencia

Mag.



CONFEDERACIÓ SINDICAL DE LA COMISSIÓ OBRERA NACIONAL DE CATALUNYA

Afiliada a la CTS (Confederació Espanyola de Sindicats)

SECRETARIAT CONC

DATA: 12/07/95.

PROPOSTA D'ORDRE DEL DIA:

1. **COMISSIÓ DE CONTROL DE FINANCES.**
(Assistirà a la discussió d'aquest punt el company Nicolàs Albéndiz).
2. **VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL I VERIFICACIÓ HORÀRIA.**
3. **REUNIÓ CCOO DE CATALUNYA - UGT DE CATALUNYA.**

**Secretaria d'Organització
de la CONC.**

Barcelona, 7 de juliol de 1995.



SECRETARIA D'ORGANITZACIÓ
Confederació Sindical
Comissió Obrera Nacional de Catalunya

(Borrador)

Asunto: Carta presentación del Proyecto de Elaboración del organigrama funcional y Valoración de Puestos de Trabajo de CC.OO.

Dirigida a: Personal asalariado.
C.E. CONC
Estructura Federativa.
Estructura Territorial.
Directores de Servicio.
Coordinadores G.T.J.

La Comisión Paritaria constituida por la Comisión Confederal de Administración, Finanzas y Política Laboral y la Comisión de Personal a fin de estudiar, elaborar y acordar la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) de la CONC y en el mismo proceso, los organigramas funcionales de las distintas estructuras que componen el Sindicato, mediante la presente pone en general conocimiento, la Filosofía, proceso y objetivos de la propuesta conjunta que a partir de este momento se pone en marcha.

A la presente comunicación se acompaña el cuestionario acordado para la descripción de los puestos de trabajo, punto de partida imprescindible para la posterior valoración y organización de los puestos de trabajo. Dentro del cuestionario figura un gulón para facilitar su cumplimentación.

El cuestionario debe ser cumplimentado por cada uno de los asalariados y los responsables funcionales -este con el visto bueno o ratificación del Órgano colectivo de dirección-, en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Julio.

La filosofía que informa el presente trabajo se inscribe en alcanzar los objetivos de establecer los Organigramas funcionales, y la valoración de puestos de trabajo, que permitan tener unos instrumentos objetivos a fin del mejor aprovechamiento de los Recursos Humanos (2.200 millones de pesetas en el Presupuesto de 1995), a fin de aproximarnos a la estructura profesional necesaria y la adecuada calificación profesional y retribución salarial de cada asalariado en función del puesto de trabajo que desempeña, eliminando las percepciones subjetivas sobre los agravios comparativos.

La Filosofía se enmarca en la política de concertación y acuerdo del Sindicato con el conjunto de sus asalariados a partir del mutuo acuerdo sobre el Cuestionario -resaltando al efecto el elemento progresista y participativo de la autoevaluación-, la elaboración del Manual de Valoración, y el estudio de la ampliación de los niveles profesionales - que en su caso iría acompañado de una nueva estructura salarial en función de los niveles que se determinarán, siempre dentro del abanico salarial actual- y el encargo conjunto de asesoramiento profesional independiente en la materia, a fin de realizar la valoración de puestos de trabajo en función de lo anterior.

Especial trascendencia en la Filosofía con la que se afronta el presente proceso, tiene la propuesta del Sindicato de respetar la calificación profesional y el salario actual con carácter "ad personam", de aquellas situaciones de calificación profesional superiores a las que vengan derivadas por la VPT, durante el tiempo que dure la misma, - en el hipotético caso de que pudiera darse esta situación -. En virtud de ello creemos que la realización del presente proceso interesa al conjunto de asalariados por cuanto sus resultados serán positivos para un segmento de asalariados, y no será negativo para nadie.

El proceso de elaboración de los Organigramas Funcionales y Valoración de Puestos de Trabajo, a grandes rasgos se desarrollará de la forma siguiente:

1. Confección del Censo de Puestos de Trabajo a Valorar.
2. Elección de los Factores que compondrán el manual (Formación, Responsabilidad, etc...).
3. Confección del manual de Valoración.
4. Agrupación de los diferentes puestos de trabajo.
5. Elección de los puestos de referencia (aprox. 25), que representen todas las áreas a valorar, suficientemente representativos y distintos entre sí.
6. Valoración de los puestos de referencia por la Comisión Paritaria, según las normas establecidas en el Manual de Valoración.
7. Confección del manual propio de CC.OO, con los puestos de referencia.
8. Valoración del resto de puestos por parte de la Comisión por comparación con respecto a los puestos del manual propio de CC.OO.
9. Jerarquización factor por factor de todos los puestos valorados, para eliminar errores.
10. Determinar el número de niveles, sus límites y agrupación de

resultados.

11. Obtención del resultado de la VPT.
12. Estudio salarial para determinar distintos niveles de salarios de acuerdo con la VPT.
13. Confección del Organigrama del Ámbito valorado.
14. Confección del manual de funciones de la Organización

El Cuestionario una vez cumplimentado debe entregarse al responsable funcional, que junto al elaborado por el organismo se trasladará al Departament de Recursos Humans de la CONC.

Aquellos compañeros que no entreguen el Cuestionario estarán renunciando a la posibilidad de participar y realizar la valoración de su puesto de trabajo, actitud poco comprensiva en nuestra casa, pero que en todo caso no será obstáculo para la realización de la valoración del puesto de trabajo.

En virtud de ello agradecemos por adelantado vuestra colaboración en un trabajo que entendemos positivo para el conjunto de los asalariados.

Saludos,

Barcelona, 10 de Junio de 1995.

Por la Comisión Confederal,

César López,

Llorenç Serrano,

Aurora Huerga,

Por la Comisión de Personal.

Modesto Díaz,

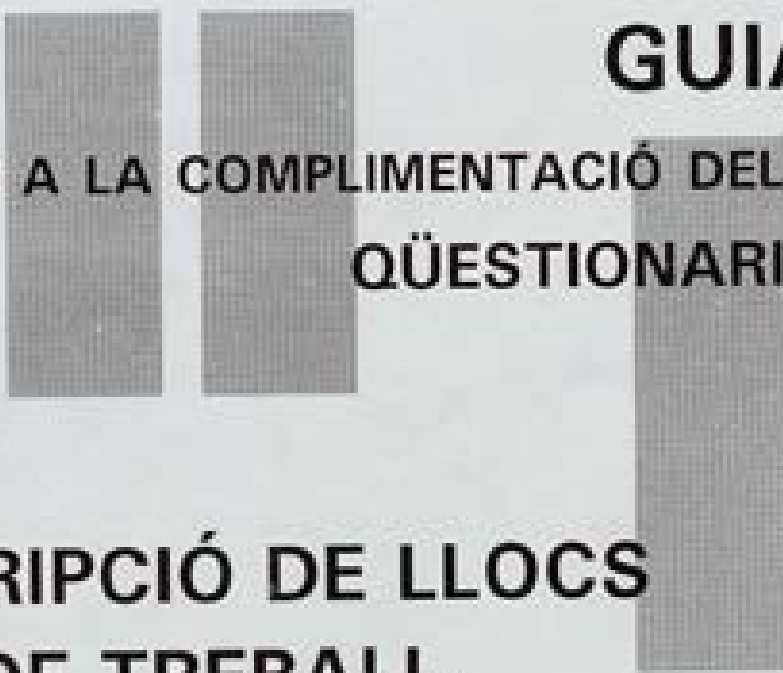
Angel Pineda,

Carmen Badal,

(Borrador)


Asunto: Propuesta de Encargo de la Comisión de Organigramas Funcionales y Valoración de Puestos de Trabajo a realizar a los Profesionales en la materia.

1. Asesoramiento en la confección del Censo de Puestos de Trabajo a Valorar.
2. Asesoramiento en la elección de los Factores que compondrán el manual genérico de base y definición y confección del mismo.
3. Confección del manual de Valoración.
4. Estudio y Asesoramiento en la elección de los puestos de referencia, aproximadamente 25, que representen todas las Areas a valorar, suficientemente distintos y distintos entre sí.
5. Valoración de los puestos de referencia por la Comisión Paritaria, con el manual genérico de base y su validación.
6. Confección del manual propio de CC.OO, con los puestos de referencia.
7. Jerarquización factor por factor de todos los puestos valorados, para eliminar errores.
8. Estudio y análisis en la determinación del número de niveles, sus límites y agrupaciones resultantes.
9. Obtención del resultado de la VPT.
10. Estudio salarial para determinar distintos niveles de salarios de acuerdo con la VPT.
11. Confección del Organigrama del Ámbito valorado.
12. Confección del manual de funciones de la Organización

The title is centered and partially overlaid by several vertical grey bars of varying heights and widths. The word 'GUIA' is at the top right, followed by 'PER A LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI' in the middle.

GUIA
PER A LA COMPLIMENTACIÓ DEL
QÜESTIONARI

DESCRIPCIÓ DE LLOCS
DE TREBALL

A horizontal grey bar is positioned above the publisher information.

Secretaria d'Administració
i Finances de la CS CONC

Barcelona, juny de 1995

A small square grey bar is located at the bottom center of the page.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Quina és la descripció de lloc de treball?

Es tracta de recollir, en un document, informació sobre la situació actual del lloc de treball en l'organització: funcions, responsabilitats, relacions amb altres llocs, posició a l'estructura organitzativa, etc.

La descripció es refereix al lloc, no a la persona que l'ocupa en aquests moments, i als aspectes de formació, experiència, etc., que són els requerits per al lloc, no els que posseeix el seu ocupant.

Es preveu el lloc de feina tal com és ara, sense quedar el seu contingut actual enfosquit, desfigurat per referències a funcions anteriors o al seu enfocament de futur, encara que les esmentades consideracions puguin recollir-se a l'apartat corresponent o al d'observacions.

La descripció, així mateix, ha de cenyir-se a les dades i fets essencials i significatius que defineixen el lloc i no als que puguin ser circumstancials o menys rellevants.

A continuació donem algunes instruccions o recomanacions que faciliten la complimentació de llocs a cadascun dels seus apartats.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1. DESCRIPCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

El propòsit d'aquest apartat és localitzar i identificar el lloc de treball a l'organització.

1.1. DENOMINACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

El nom del lloc tal com habitualment se'l coneix i identifica actualment.
Per exemple: administratiu gabinet tècnic, porter...

1.2. UBICACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

Indiqueu la secretaria o departament a la qual està adscrit el lloc, a més del lloc de feina habitual.

1.3.

Indiqueu la categoria professional reconeguda per la direcció.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

II. DESCRIPCIÓ DEL LLOC DE TREBALL

En aquest apartat es pretén recollir la posició real del lloc descrit dins de l'estructura organitzativa de la CS de la CONC.

Heu d'indicar la denominació genèrica de:

II.1. LLOC DEL RESPONSABLE SUPERIOR IMMEDIAT

Indiqueu la denominació del lloc del responsable superior immediat (administrador, secretari d'organització, responsable de gabinet, etc.), i també els seus noms i cognoms. En cas que entengueu que no hi ha una única dependència organitzativa, o que sigui múltiple, feu-ho constar a l'apartat d'observacions. Utilitzeu l'esmentat apartat per fer les observacions que cregueu convenientes.

Cal diferenciar entre el superior funcional o la persona que indica el treball a realitzar (o que el supervisa directament) i el superior jeràrquic.

II.2. i II.3.

Marqueu amb una X el quadrat corresponent a la situació del vostre lloc de treball segons si del vostre lloc en depenen d'altres, és a dir, si depenen directament del vostre altres llocs i se supervisen les feines que realitzen.

En cas d'haver contestat afirmativament, indiqueu la denominació habitual del lloc o llocs, i el nom i els cognoms dels titulars.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

DESCRIPCIÓ GENERAL DEL LLOC DE TREBALL

DESCRIPCIÓ GENERAL DEL LLOC DE TREBALL

Indiqueu la funció principal que té aquest lloc de treball. Expressau la raó per la qual existeix.

FUNCIONS/FEINES

Recolliu les activitats principals que ajudin a donar una idea precisa de la feina desenvolupada al lloc, i procureu en tot el possible ordenar-les de més a menys importants, segons la pròpia valoració.

Convé començar la descripció de cada funció o feina amb un verb en infinitiu, per exemple: controlar, escriure, arxivar, fotocopiar, etc.

Expressau, a l'apartat % temps, en termes percentuals la dedicació que us porti al desenvolupament de cadascuna de les funcions ressenyades, pensant en un període de temps suficientment ampli com perquè reculli el conjunt de feines del lloc (cicle de feina).

El qüestionari disposa d'espai per tal que recolliu un total de vuit funcions bàsiques, no essent necessari ni que el cobriu ni que us limíteu en la seva totalitat, ni a l'espai descrit. En aquest cas, adjunteu els fulls que considereu convenients. Si no és possible determinar el percentatge de temps, es poden ordenar sense aquesta dada.

EQUIP

Assenyaleu l'equip que habitualment utilitzeu a la vostra feina, com per exemple, ordinador, impressora, etc.

Utilitzeu l'apartat d'observacions per aclarir qualsevol aspecte que considereu oportú.

VI. REQUISITS MÍNIMS PER OCUPAR EL LLOC

Es pretenen recollir en aquest apartat les característiques que imposa el lloc de treball descrit perquè qualsevol persona que hagi d'ocupar-lo pugui desenvolupar les seves funcions.

En conseqüència, heu de reflectir en cada apartat el nivell d'exigència requerit pel lloc, no necessàriament el que tingui o pugui tenir el titular.

Una forma de precisar aquest punt, seria indicar, segons la vostra opinió, els coneixements i experiència que s'exigiran en un hipotètic anunci de diari per cobrir el lloc.

IV.1. FORMACIÓ ACADÈMICA

Indiqueu la titulació (especialitat i nivell) o coneixements equivalents mínims que requereix el lloc.

Per exemple:

- Titulat superior en Dret.
- Diplomati Universitari en Econòmiques.
- Formació Professional 2n Grau/Administratiu.

Marqueu amb una X, en tots els casos en què es requereixi, l'opció que considereu convenient.

IV.2. FORMACIÓ ESPECÍFICA

Coneixements especialitzats que requereix el lloc per desenvolupar les vostres funcions, indicant si la formació específica que ha ressenyat és recomanable o necessària i especifiqueu, en el seu cas, qualsevol de les seves característiques com per exemple, comptabilitat, assegurances socials, etc.

IV.3. IDIOMES

Indiqueu el nivell requerit segons es reflecteix al qüestionari, especificant l'idioma de què es tracta (anglès, etc.).

IV.4. EXPERIÈNCIA/TEMPS D'ADAPTACIÓ

Partint dels coneixements indicats anteriorment, especifiqueu el temps que al vostre criteri requeriria l'adaptació al lloc de treball per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

Valoreu el temps d'adaptació en els dos casos, amb i sense experiència.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

VI. ANÀLISI I CREATIVITAT DEL LLOC

En aquest apartat del qüestionari es pretén recollir informació sobre la qualitat del procés de reflexió, grau d'originalitat per a la creació i/o adaptació de mètodes, i del marge de llibertat de què disposa el lloc per a l'adopció de decisions, mitjançant la valoració de tres factors: anàlisi, innovació i autonomia.

Marqueu amb una X l'alternativa que considereu més aproximada.

VI. RESPONSABILITAT

En aquest apartat es pretén recollir informació sobre el grau de responsabilitat del lloc descrit de la feina realitzada per altres, en el cas d'exercir supervisió i control sobre altres llocs, sobre magnituds econòmiques, i sobre els resultats i la incidència que les funcions del lloc tenen sobre la pròpia feina i la d'altres.

Al subapartat VI.6. RELACIONS, es recull la informació relativa als diferents mecanismes de coordinació i informació dins i fora de l'organització, d'acord amb les observacions que s'inclouen a peu de pàgina, intentant establir l'ordre segons la seva importància. Per exemple:

- Amb l'administració, escrita i telefònica, ocasional, coordinar reunió.
- Amb els afiliats, verbal, diària, informació general i cobrament de quotes.

El subapartat VI.5. DISCRECIÓ, complimentar d'acord amb les instruccions indicades al qüestionari.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

AL TITULAR DEL LLOC DE TREBALL

Cal que intenteu recollir en aquest apartat els aspectes que per al titular són més rellevants quant a les refereix a les condicions de treball del seu lloc.

Ateses les característiques de la majoria dels llocs de treball (feines administratives), es fa especial insistència en allò que es refereix a jornada, horari i desplaçaments.

Al subapartat DESCRIPCIÓ I VALORACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL, s'haurà de fer menció dels aspectes més desfavorables que, en la vostra opinió, comporta el desenvolupament del lloc.

El subapartat ORIENTACIONS DE FUTUR I OBSERVACIONS FINALS, contestareu conforme a allò indicat al qüestionari.

QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

I M P O R T A N T

El document present es compon de dos quaderns complementaris:

GUIA DE COMPLIMENTACIÓ QÜESTIONARI DE DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

És recomanable fer una primera lectura de tot el qüestionari abans de complimentar-lo.

Si en qualsevol dels fulls del qüestionari no disposeu de suficient espai per recollir la informació sol·licitada, utilitzeu un full en blanc i adjunteu-lo on correspongui.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

1

I. DADES D'IDENTIFICACIÓ DEL LLOC DE TREBALL

I.1. Denominació del Lloc de Treball

I.2. Ubicació del lloc de Treball

Secretaria _____

Organisme o departament _____

Lloc de treball/localitat _____

I.3. Categoria professional

OBSERVACIONS:

¹ Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

2

II. POSICIÓ DINS DE L'ORGANITZACIÓ

II.1. Lloc del responsable superior immediat

1) Superior funcional (persona que indica el treball a realitzar, o supervisa directament)

Denominació _____

Titular _____

2) Superior Jerarquic

Denominació _____

Titular _____

II.2. Depèn del vostre lloc de treball algú altre?

sí NO

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

II.3. Lloc o llocs depenents

Titular _____

Denominació _____

Titular _____

Denominació _____

Titular _____

Denominació _____

Titular _____

Denominació _____

OBSERVACIONS:

3

III. DESCRIPCIÓ GENERAL DEL LLOC DE TREBALL

FUNCIÓ PRINCIPAL DEL LLOC DE TREBALL

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

	FUNCIÓ/FEINA	TEMPS (1)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

(1) Percentatge aproximat; en el seu defecte ordenar per importància (segons la dedicació).

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

EQUIPS UTILITZATS

OBSERVACIONS:

IV. REQUERIMENTS DEL LLOC DE TREBALL

IV.1. Formació acadèmica

- Ensenyament primari
- EGB/FP 1r Grau
- BUP/FP 2n Grau
- Diplomats Universitari (o homologable)
- Titulat superior

Especialitat

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

**GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

IV.2. Formació específica

	recomanable	necessària	especifiqueu
<input type="checkbox"/> Mecanografia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Comercial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Administrativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Financera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Jurídica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Informàtica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Gerencial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Idiomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
<input type="checkbox"/> Altres. Quines?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

IV.3. Idiomes

(Ompliu exclusivament en cas que ho considereu **NECESSARI** per al desenvolupament de les funcions del lloc de treball!)(*).

		NIVELL	PARLAR	LLEGIR	ESCRIURE
_____		Conèixeme			
		Domini			
_____		Conèixeme			
		Domini			
_____		Conèixeme			
		Domini			

(*) Dintre dels idiomes, considereu també el català.

IV.3. Experiència / Temps d'adaptació al lloc de treball

Considereu útil que per ocupar aquest lloc de treball sigui necessari tenir experiència prèvia:

- .. Sí
- .. No

Considerant la pregunta anterior, quant temps considereu necessari per desenvolupar les tasques encomanades amb plena satisfacció:

- .. Menys de tres mesos
- .. Entre tres i sis mesos
- .. Entre sis i dotze mesos
- .. Més d'un any

V. COMPLEXITAT DEL LLOC DE TREBALL

ANÀLISI (Seleccioneu l'alternativa més aproximada)

- .. La feina consisteix, bàsicament, en l'aplicació estricta de regles i instruccions concretes i detallades. Amb això s'indica tant el que s'ha de fer com la forma de fer-ho
- .. L'activitat del lloc es realitza seguint instruccions, pràctiques o procediments estandaritzats senzills, que marquen les referències operatives i d'actuació, veixant ocasionalment algunes variants en el desenvolupament habitual de l'activitat

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- .. L'activitat del lloc es realitza seguint procediments estandaritzats complexos o generals que, encara que estan definits globalment, presenten freqüents variacions en les fases intermèdies. El marc d'actuació global està definit per un mètode preestablert, però les tècniques les ha d'aportar l'ocupant en cada cas concret

- .. L'activitat del lloc es realitza dins d'un marc d'actuació general, determinat per procediments, mètodes o sistemes de treball amplis i variats, juntament amb instruccions referides a la consecució de resultats parcials, que exerceixen una forta influència en l'elecció dels mètodes o procediments parcials a seguir. En l'esmentada elecció freqüentment cal introduir algunes variants o elaborar procediments senzills

- .. L'activitat del lloc es realitzarà seguint normes o instruccions referides a la consecució de resultats parcials, corresponents a una funció de l'organització o Àrea de treball.
No està predeterminat el procediment, mètode o sistema de treball, s'haurà d'elaborar, la qual cosa significarà freqüents alternatives, problemes i variacions

INNOVACIÓ (Seleccioneu l'alternativa més aproximada)

- .. El treball comporta enfrontar-se a situacions idèntiques i repetitives, que requereixen una simple elecció entre opcions d'actuació ja apreses

- .. El treball comporta abordar, amb freqüència, situacions similars que requereixen la utilització de regles i accions ja apreses que per la seva solució no es trobin prèviament previstes, pel que fa a un procés d'anàlisi i iniciativa personal

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- El treball comporta enfrontar-se a situacions diferents que presenten aspectes nous, per la qual cosa el seu tractament requereix un exercici d'anàlisi entre el conjunt d'experiències anteriors anàlogues i una aportació total o parcial de nous procediments de treball a l'ús

- El treball requereix un tipus de pensaments constructius que integren elements i conceptes diversos, complexos i procedents de diferents camps, per desenvolupar tècniques complexes o especialitzades .

- El treball ha de respondre a situacions diferents i que canvien, en les quals la recerca de solucions requereix un procés complex de reflexió, interpretació, valoració i elaboració de tècniques, mètodes i/o projectes alternatius

AUTONOMIA (Seleccioneu l'alternativa més aproximada)

- El treball està subjecte al compliment d'instruccions directes i detallades del responsable i a la seva estreta supervisió

- El marc d'actuació ve determinat, bàsicament, pel compliment de les normes, procediments i tècniques rutinàries conegudes. La supervisió del responsable se centra en la quantitat de treball realitzat o sobre el propi treball quan es produeix una realització equivocada, o en el cas de canvis freqüents de les feines del lloc.

- Les funcions del lloc de treball estan sotmeses, parcialment, a la realització de plans i programes operatius, concrets i definits. La revisió del responsable se centra per òrdicament en l'avaluació dels resultats derivats de l'acció o sobre la qualitat del treball realitzat

**GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

- .. El treball es realitza amb acusada iniciativa, en tractar-se de tasques poc conegudes. No rep supervisió del treball mitjà, l'ocupant és responsable total del treball, sobre el qual té resolucions

- .. Les funcions del lloc de treball estan dirigides a assolir objectius amplis i subjectes a les polítiques generals de la direcció. El control es realitza sobre resultats globals en un marge de temps ampli . .

OBSERVACIONS:

VI. RESPONSABILITAT

VI. Per la feina realitzada per altres

○ NOMBRE I NIVELL PROFESSIONAL DE LES PERSONES DEPENDENTS DEL VOSTRE LLOC:

Nivell professional	nombre dep.
_____	_____
_____	_____
_____	_____

○ VARIETAT DEL TREBALL REALITZAT PER LES PERSONES DEPENDENTS (seleccioneu l'alternativa més aproximada):

- .. Totes les persones dependents del vostre lloc realitzen pràcticament les mateixes feines i aquestes són bàsicament d'execució d'operacions administratives
- .. Les funcions de les persones dependents són diverses, alternant feines administratives amb feines de gestió
- .. Les funcions de les persones dependents són molt diferents unes d'altres, i s'alternen feines de gestió amb anàlisi de problemes ..

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

○ NIVELL D'AUTONOMIA/EXERCICI DE CONTROL (seleccioneu l'alternativa més aproximada):

- .. Sou responsable de l'assignació de treballs i comprovació de la seva execució, seguint les normes establertes
- .. Sou responsable de la distribució de treball i control de resultats en un grup concret, i realitzeu treballs de major complexitat
- .. Sou responsable de la supervisió de diversos grups de treball, amb autonomia per planificar i determinar processos i mètodes
- .. Sou responsable de la direcció d'una unitat composta per diversos grups de treball, amb autonomia per establir polítiques i fixar objectius.

VI.2. Incidència del lloc sobre els resultats

(seleccioneu l'alternativa més aproximada).

- .. Els errors no intencionats poden ser detectats fàcilment, i la repercussió tant econòmica com sobre la feina dels altres és poc important
- .. Els errors no intencionats, encara que detectables, tenen conseqüències econòmiques i sobre el treball d'altres importants .
- .. Els errors no intencionats són difícilment detectables i tenen conseqüències molt importants tant econòmicament com sobre el treball d'altres i la marxa general de l'organització

VI.4. Magnituds econòmiques en l'execució del lloc

El lloc de feina té assignat un pressupost de gestió o de recursos sota la vostra directa supervisió i responsabilitat?

SÍ

NO

En cas que hagueu contestat afirmativament, de quin tipus són, dins dels que indiquem a continuació?:

de despeses

d'inversions

de material/equip

Volum i quantia dels recursos gestionats:

Expliqueu breument en què consisteixen les feines de gestió dels pressupostos o recursos consignats:

VI.5. Discreció

[Seleccioneu
l'alternativa més
aproximada]

Generalment, no manegeu dades o informació de caràcter reservat

Accés ocasional a alguna informació confidencial, la qual si és revela està
mancada d'importància

Manegeu o teniu accés a dades o informació de carta reserva, la divulgació
de la qual podria crear perjudici lleu a l'organització o a algun dels seus
treballadors

Les dades o informació que manegeu tenen caràcter reservat i la seva
difusió podria lesionar greument els interessos de l'organització i els seus
treballadors

Informació sobre política futura, projectes o dades que només ha de
conèixer persones de la màxima confiança, i tal revelació comprometria de
forma irreversible l'organització

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

VI.6. Relacions

RELACIONS INTERNES HABITUALS

Tipus ⁷	Forma ⁸	Freqüència ⁹	Finalitat ¹⁰
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

TREBALL EN EQUIP:

El lloc de treball, requereix treball en equip? sí no
En cas afirmatiu, indiqueu el nivell d'interrelació necessari en el grup o equip

alt mitjà baix

⁷ Tipus de relació interna: amb companys/superiors/unitats, etc.

⁸ Forma: verbal/escrita/telefònica/personal, etc.

⁹ Freqüència: diària/setmanal/mensual/permanent/espòrànica, etc.

¹⁰ Finalitat: informar/col·laborar/controlar/convèncer/coordinar/proposar, etc.

**GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

COMITÈS O GRUPS DE TREBALL ON PARTICIPA EL LLOC:

Denominació del grup o comitè	Freqüència (9)	Tipus ¹¹
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

RELACIONS EXTERNES HABITUALS

Tipus de relació ¹²	Forma(8)	Freqüència(9)	Finalitat (10)
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

¹¹ Tipus: Informatiu/consultiu/decisiu, etc.

¹² Tipus de relació externa: institucions/clients, etc.

GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL

13

VII. CONDICIONS DE TREBALL

VII.1. Peculiaritats del lloc de feina

Horari de treball

Indiqueu, en el vostre cas, aquelles excepcions a l'horari normal i la seva freqüència.

Li permet el seu lloc un ús flexible de la jornada de feina?

		sí	no		
		DESPLAÇAMENTS			
Dins de la localitat	FREQÜÈNCIA			diària	
				setmanal	
				mensual	
				ocasional	

		sí	no		
		DESPLAÇAMENTS			
Fora de la localitat	FREQÜÈNCIA			diària	
				setmanal	
				mensual	
				ocasional	

Aquest qüestionari es refereix al lloc de treball, i no a les característiques personals del seu titular.

VII.2. Descripció i valoració de les condicions de treball del vostre lloc.

VII.3. Orientacions de futur

(Es deriva la seva complimentació si el titular entén que l'evolució de la Secretaria o Departament comportarà modificacions significatives en les funcions, responsabilitats i requeriments del lloc de treball que exerceix).

**GUIA PER LA COMPLIMENTACIÓ DEL QÜESTIONARI
DESCRIPCIÓ DE LLOCS DE TREBALL**

OBSERVACIONS FINALS

DATA

SIGNATURA

POLITICA INDUSTRIAL Y PARTICIPACION EN LA EMPRESA

A) Política Industrial

Ambas partes consideran necesario que en el marco de la negociación colectiva se estipulen y desarrollen determinados aspectos conectados y relacionados con la política industrial tanto a nivel sectorial como de empresa. Por ello entre otros se plantean los siguientes puntos:

negociación

- 1.- *UFT* | Conveniencia de adecuar la organización y gestión empresarial a las necesidades productivas. Partiendo de la base de que la viabilidad de la empresa es objetivo común, es necesario incorporar a los espacios naturales de negociación aspectos relativos a las inversiones en capital, la tecnología y calidad de proceso y producto, la formación técnico científica, etc, etc...

Por otra parte se considera que en los modelos de gestión y organización la estabilidad en el empleo es un componente importante de la profesionalidad y la motivación, que tiene gran impacto en la productividad de las empresas y refuerza el modelo industrial que impulsamos.

- 2.- La formación es básica en la mejora de la eficacia y calidad de la industria. Las empresas industriales y de servicios como factor de progreso tienen una gran responsabilidad en las políticas de formación. Con independencia de lo que se establece sobre este tema en otros apartados de este acuerdo, ambas partes promoverán mediante acuerdos y convenios prácticas de inserción y titulación de las carreras de grado medio y técnicas así como de la Formación Profesional de segundo grado, para estimular la estructura y el tejido profesional.

- 3.- *UFT* | La adecuación de la empresa de Catalunya a la normativa en materia de medio ambiente, no puede ser fruto de la imposición administrativa o judicial, si no de un proceso gradual de modificación de aparato productivo, de la materia prima que configura el producto, de los programas de prevención y minimización de residuos, el reciclaje y la reutilización de éstos y su tratamiento final. *negociación*

- 4.- La concertación y el diálogo social son elementos fundamentales para la potenciación y el desarrollo de las políticas del progreso industrial. Por ello las partes negociadoras procederán a concretar en sus distintos ámbitos respectivos el contenido de estos acuerdos.

- 5) Las organizaciones firmantes se comprometen a impulsar mesas sectoriales que favorezcan el desarrollo y la consolidación de los sectores productivos en la nueva etapa económica internacional (acuerdos GATT entre otros), a si como valorar la posibilidad de abrir nuevos espacios en sectores emergentes.

B) Participación en la empresa

La rapidez de los cambios que se producen en la estructura productiva y en los sistemas de trabajo por la incidencia de los cambios tecnológicos e industriales, aconseja, cogiendo como base lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, modular y realizar nuevos enfoques de lo que son los actuales mecanismos y sistemas de participación de los trabajadores en la empresa. El objetivo es avanzar hacia un nuevo modelo de participación, que permita de manera anticipada, a la modificación o al cambio, dar respuestas eficaces desde el origen, evitando así conflictos y situaciones de rechazo frente al hecho consumado, que en un sistema más preventivo y participativo posiblemente no se producirían.

Es en base a lo anterior que proponemos la siguiente metodología participativa:

Información: La empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores y a las secciones sindicales legalmente constituidas la siguiente información:

- a) Recibir periódicamente información de la evolución de la producción y las ventas, así como del sector económico correspondiente. Igualmente se informará de los programas de producción previstos en sus posibles modificaciones.
- b) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria. En el caso de que la empresa tenga la forma de sociedad, por acciones o participaciones, todos los documentos que se den a conocer a los socios.
- c) Sobre la evolución probable del empleo, las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, el número de ellos y su tipología, así como la copia básica de éstos y sus prórrogas. También se informará sobre los supuestos de no contratación. Conocer toda medida que pueda repercutir a nivel general en el empleo y en la productividad de la empresa.
- d) Conocer trimestralmente el índice de absentismo y sus causas, la de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los estudios de medio ambiente laboral que se realicen. Información para que toda innovación del proceso productivo se desarrolle en las adecuadas condiciones de salud, seguridad y ergonomía.

Información y propuesta: Emitir informe previo con derecho de propuesta en las siguientes situaciones:

- a) Reestructuración de plantilla, ceses parciales o totales, definitivos o temporales. Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- b) Implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.
- c) Proceso de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Negociación y Acuerdo: Una vez examinada la documentación se iniciará un proceso de negociación y consultas no inferior a 30 días naturales. Los temas sujetos al acuerdo con los trabajadores son todos aquellos que modifican de forma sensible las condiciones de trabajo y la prestación laboral, entre ellos:

- A) Modificaciones colectivas sustanciales de las condiciones de trabajo a los términos previstos en el artículo 41 del E.T. y concretamente las relativas a: horario, régimen a turnos, sistemas de trabajo a turnos, sistemas de remuneración y sistemas de trabajo y rendimiento.
- B) Establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y los sistemas de ascenso dentro de dichas clasificaciones.
- C) Los requisitos para los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional.
- D) La regulación de los permisos y la adaptación de la jornada para la promoción profesional.
- E) La distribución irregular de la jornada de trabajo según lo previsto en este acuerdo.

Período de adaptación: En cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecte al contenido y forma de la prestación laboral se fijará un período de adaptación a las nuevas condiciones. Este período se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el comité. Si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará la media de los complementos percibidos en los 6 meses anteriores, salvo que la aplicación del nuevo sistema supusiera cantidades superiores.