

Decálogo

Nuestro compromiso con los compañeros en 10 puntos.



Índice

Presentación	4
DECÁLOGO	6
01 Principio de consenso en el Comité	8
02 Proporcionar información completa y correcta a todos los miembros del Comité	9
03 No ejecutar acciones del Comité sin el conocimiento de todas las partes representadas	10
04 No utilizar los medios del Comité para la confrontación con los otros grupos del mismo	11
05 Garantía de información al trabajador	12
06 Normalizar el funcionamiento de las asambleas	13
07 Fomentar métodos de consulta inmediata	14
08 Fomentar un diálogo más ágil, que no sumiso, con la empresa	15
09 Elaboración y puesta en marcha de un nuevo 'Plan de Igualdad'	16
10 Reactivación de la negociación del Convenio Colectivo	17
Objetivos	18

Presentación

Para cumplir los objetivos que la Sección Sindical de UGT se marca en la efectiva representación de los trabajadores creemos necesario un cambio de actitud que permita que el trabajo del Comité de Empresa sea realmente efectivo. Hace falta **otro modo de hacer las cosas**. Para ello hemos desarrollado un **DECÁLOGO** que definirá nuestro modo de actuación y que presentamos como compromiso con los trabajadores a los que representamos.

En el Comité

Principio de consenso en el Comité. Todas las posturas se deben someter a su consulta y a su debate. La parte mayoritaria debe atender las posiciones discordantes, así como darles consideración, respuesta y respeto. Se debe buscar además, en la medida de lo posible, resoluciones que puedan ser secundadas de forma unánime.

Proporcionar información completa y correcta a todos los miembros del Comité. Todos los miembros del Comité deberán tener a su disposición toda la información necesaria para participar de las decisiones y de las actividades del mismo con pleno conocimiento de sus causas e implicaciones.

No ejecutar acciones del Comité sin el conocimiento de todas las partes representadas. El trabajo del Comité debe ser siempre plenamente conocido por todas las partes como órgano unitario de representación que es. Ningún miembro representará al Comité en ningún acto, diálogo, contacto, o comunicación pública sin el conocimiento (previo siempre que sea posible) del hecho y contenido por el resto del Comité.

No utilizar los medios del Comité para la confrontación con los otros grupos del mismo. El fin de los medios de los que dispone el Comité es la representación de la totalidad de los trabajadores de la empresa. No deben ser, por tanto, estos medios empleados para alimentar la confrontación y las diferencias internas cuyo ámbito de debate debe ser otro.

Ante los trabajadores

Garantía de información al trabajador. Para que los trabajadores sean conscientes de la importancia del trabajo del comité y lo que implica su representación ante la empresa estos deben estar informados en todo momento, preservando la intimidad de los propios trabajadores y el deber de confidencialidad ante información sensible.

Normalizar el funcionamiento de las asambleas. De manera acorde a la ley se modificará de modo que todos los trabajadores se sientan representados, respetados y participantes de las mismas en igualdad de condiciones.

Fomentar métodos de consulta inmediata. Estos métodos deben permitir al Comité conocer la opinión de los trabajadores en asuntos puntuales que no requieran de la celebración de una asamblea.

Ante la empresa

Fomentar un diálogo más ágil, que no sumiso, con la empresa. Sin perder de vista los casos en que es preciso acudir a medidas legales, a la Inspección de Trabajo o a protestas y huelgas, la representación de los trabajadores no debe renunciar nunca al diálogo para la resolución de conflictos.

Elaboración y puesta en marcha de un nuevo Plan de Igualdad. La Mesa de Igualdad, responsable de la elaboración y vigilancia del Plan de Igualdad de la empresa no ha tenido actividad en los últimos 4 años y en el contexto actual es más que necesaria la vigilancia del estatus de la mujer en Ayesa AT.

Reactivación de la negociación del convenio. En la búsqueda de un marco normativo que suponga un compromiso de la empresa ante la incertidumbre de la negociación del convenio sectorial, el nuevo Comité debe reactivar la negociación en un contexto de buena fe por ambas partes y buscando siempre lo mejor para los trabajadores.

D E C Á

L

O

G

O

01

DECÁLOGO

Principio de consenso en el Comité

El Comité de Empresa como órgano unitario de la representación del conjunto de trabajadores de Ayesa AT debe actuar por principio bajo el consenso de sus miembros.

El Comité de Empresa debe actuar unido, por encima de las inclinaciones ideológicas y de las diferencias de criterio de cada grupo que los constituye y de las de sus miembros individualmente, con el fin de ejercer la representación de los trabajadores de manera leal, efectiva y con la fuerza que sólo proporciona la unidad de acción.

Esta sección sindical se compromete a ejercer este mandato con la mayor responsabilidad y compromiso. Para cumplir con este principio de consenso se proponen las siguientes medidas:

1. **Establecer baremos de mayoría** suficiente para aquellas medidas del comité que puedan tener un mayor grado de discrepancia debido a su gravedad o importancia.
2. **Establecer qué decisiones del comité deberán ser respaldadas** necesariamente por la mayoría de los trabajadores **en asamblea**.

3. **Establecer las normas necesarias en funcionamiento de los plenos del comité** que fomenten el diálogo frente al monólogo y la exposición frente a la imposición:

- ▶ Límite de tiempo en turno de palabra.
- ▶ Flexibilidad del turno de palabra para permitir diálogos con dos participantes.
- ▶ Sesión de control a la presidencia del Comité en forma de preguntas anticipadas.
- ▶ Formalización del establecimiento de los puntos del orden del día con suficiente antelación y con la información previa necesaria para su debate.

Creemos que estos puntos harán más efectivo el trabajo del comité y permitirán que las decisiones que salgan del mismo lo hagan con el mayor consenso posible y habiendo abordado con suficiente atención y reflexión las distintas posturas presentes en el mismo.

Proporcionar información completa y correcta a todos los miembros del Comité

Para que las decisiones que se realicen en comité se tomen con responsabilidad y en beneficio de los trabajadores, además de existir consenso, **todos los miembros del Comité deberán tener a su disposición toda la información necesaria para participar de las decisiones y de las actividades del mismo con pleno conocimiento de sus causas e implicaciones.**

Es también necesario, para una correcta vigilancia de las relaciones laborales en Ayesa AT, que el pleno del comité conozca aquellas incidencias que afecten a los trabajadores de la plantilla en sus relaciones laborales con la empresa. Además de poder actuar con una mayor eficacia en solventar problemas personales se podrá el Comité anticipar a la aparición de potenciales conflictos colectivos.

Ante el convencimiento de la necesidad de que todos los miembros del comité conozcan toda la información necesaria para tomar las decisiones que su responsabilidad les otorga, la Sección Sindical de UGT en Ayesa AT se compromete a tomar las siguientes medidas en el Comité de Empresa:

1. La presidencia y secretaría del Comité deberán **poner en conocimiento de todos los miembros del mismo toda la información** presentada por la empresa, aportada por terceros o recabada por ellos en el ejercicio del cargo representativo.

2. Todos los miembros del comité, respetando el anonimato del trabajador que así lo requiera, tendrán la **obligación de comunicar al mismo las incidencias de las que tuviesen conocimiento** en el ejercicio de su cargo.

3. **Toda comunicación llegada al Comité** por parte de trabajadores, organismos de la administración, otros comités de empresa o cualquier organización civil o política **deberá ser puesta en conocimiento del pleno.**

4. **Fomentar la digitalización de la información** disponible **y permitir el acceso al fondo documental** del mismo a todo miembro del Comité que así lo requiera.

Bajo estas medidas ningún miembro del Comité podrá actuar desde el desconocimiento y podrá ser plenamente consciente de las causas que llevan al Comité a tomar una determinada acción en el ejercicio de sus funciones. De nuevo es el interés por una efectiva representación de los trabajadores la que articula los compromisos que estamos exponiendo en esta serie de artículos.

03

DECÁLOGO

No ejecutar acciones del Comité sin el conocimiento de todas las partes representadas

El trabajo del Comité debe ser siempre plenamente conocido por todas las partes del mismo como órgano unitario de representación que es.

Ante los trabajadores, ante la dirección de la empresa, en las mediaciones en el SERCLA y el SIMA, ante la justicia, ante organizaciones sindicales, políticas y civiles y ante los medios de comunicación tradicionales o populares **cualquier miembro del Comité que se presente como tal representa al conjunto de Comité y por extensión al conjunto de los trabajadores de Ayesa AT.**

En cualquier acto de protesta, manifestación, huelga o acción reivindicativa en que se presente **el nombre del Comité de Empresa de Ayesa AT se está representando al pleno del Comité y por extensión al conjunto de los trabajadores de Ayesa AT.**

Tal representación no puede ser ejercida sin el conocimiento previo de todos los miembros del Comité y el consentimiento expreso del mismo, especialmente en aquellos casos en que una representación colegiada es requerida por causas legales.

Desde esta sección sindical nos comprometemos por tanto a que ningún miembro representará al Comité en ningún acto, diálogo, contacto, o comunicación pública en nombre del Comité sin el conocimiento previo del hecho y su contenido por el resto del Comité.

No utilizar los medios del Comité para la confrontación con los otros grupos del mismo

Los medios de los que dispone el Comité de Empresa deben utilizarse con el objetivo de servir y representar a todos los trabajadores de la empresa independientemente de su afiliación sindical o el sentido de su voto. El Comité de Empresa debe, por tanto, emplear dichos medios al margen de las diferencias políticas y de criterio en el seno del mismo y con el **máximo respeto por la pluralidad a la que representa y que debe defender.**

Bajo este principio, **nos comprometemos a emplear los medios propios del Comité de Empresa única y exclusivamente para estos fines.** Toda referencia partidista o particular a los intereses, decisiones y asuntos de la Sección Sindical de UGT, órganos superiores de la UGT y los afiliados así como cualquier asunto en el marco de las diferencias razonables entre las distintas sensibilidades de los componentes del Comité se circunscribirá a los medios propios de la Sección Sindical de UGT de modo que los destinatarios de la información y comunicación suministrada puedan discernir sin lugar a duda el origen de la misma.

Garantizaremos así que toda la información que llegue al trabajador por estos medios ha sido decidida por el Comité en los términos generales de búsqueda de consenso a los que también nos hemos comprometido.

Garantía de información al trabajador

Considerando al **Comité de Empresa como un órgano de representación de los trabajadores** y no como un órgano de gobierno, es imprescindible para una correcta realización de esta función que los representados conozcan correcta y completamente en cada momento toda la información en la que el Comité se apoya para las decisiones y posturas adoptadas.

Respetando la necesaria e imprescindible confidencialidad respecto a información estratégica sensible de la compañía y respecto a la privacidad de las personas implicadas, nos comprometemos a:

1. Poner a disposición de todos los trabajadores toda la **información referente al funcionamiento interno del Comité**, actas de reuniones y plenos, cuentas, etc.

2. Poner a disposición de los trabajadores toda la **información de la empresa que no esté sujeta a confidencialidad** que esté en poder del Comité.

3. Poner a disposición de los trabajadores toda **información de carácter general y pública** que esté en posesión del Comité y sea de interés laboral.

4. Habilitar los **medios para que esta información esté disponible de manera ágil y accesible** y, cuando sea posible, también de manera automática.

Solo con la debida transparencia en la gestión y con accesibilidad a la información puede el trabajador ver realmente representados sus intereses por el Comité de Empresa.

Normalizar el funcionamiento de las asambleas

La asamblea de trabajadores es la herramienta necesaria para que los trabajadores participen en las decisiones adoptadas por el Comité de Empresa más allá de votar a las listas de sus componentes cada cuatro años.

Como tal, la asamblea tiene que ser a partes iguales respetada por y respetuosa con los trabajadores de Ayesa AT. No nos podemos permitir asambleas que por su baja participación no sean suficientemente representativas de los intereses de todos ni que por su organización y falta de información previa se conviertan en un monopolio de nadie.

Con la intención de que todos los trabajadores se sientan representados, respetados y participantes de las mismas en libertad y en igualdad de condiciones, nos comprometemos a:

1. Decidir y definir las **convocatorias de asambleas en el seno del pleno del Comité de Empresa**.
2. Establecer con **antelación suficiente los puntos del orden del día** para que los trabajadores tengan conocimiento de los temas a tratar y su importancia.
3. Establecer con antelación suficiente, **un plazo para que los trabajadores aporten sus propuestas** al orden del día de las asambleas.
4. **Atender las peticiones de los trabajadores** en este sentido **siempre que el tiempo disponible lo permita**.
5. **No modificar los puntos del orden del día** en el transcurso de la asamblea.
6. Toda **votación en asamblea para ser vinculante** a los trabajadores (especialmente aquellas que impliquen la aceptación de algún tipo de acuerdo con la empresa):
 - Deberá estar **anunciada en sus términos exactos** en el orden del día.
 - Deberá contar con el **quórum suficiente de asistencia**.
 - Requerirá la **identificación previa del trabajador**.
 - **El voto será secreto**. Se habilitarán medios para la **votación diferida** y se habilitarán medios para la votación de trabajadores expatriados y en sedes fuera de Sevilla.
 - **No aceptar la asistencia a la asamblea de personas ajenas a la plantilla** de Ayesa AT salvo que hayan sido invitadas por los convocantes y anunciada previamente su asistencia.
 - Establecer **límites a los turnos de palabra** en las asambleas, tanto para los miembros del comité como para el resto de los trabajadores asistentes.
 - Velar por el **respeto** a las personas y su **libertad de expresión**.
 - Atender el **turno de 'Ruegos y Preguntas'** con la debida diligencia.

Fomentar métodos de consulta inmediata

La Sección Sindical de UGT en Ayesa AT no quiere, en ningún caso, actuar contra la opinión e intereses de los trabajadores de la empresa. No es poco frecuente que las personas que ostentan la representación de los trabajadores, sin cuestionar la buena intención de los mismos, tengan una visión sesgada de cuáles son las preferencias, necesidades e intereses de los compañeros a los que representan.

Para eliminar este sesgo en la percepción de las inquietudes de los compañeros, queremos, desde el Comité de Empresa, poner en marcha un **sistema informatizado de consulta de opinión que permita conocer de primera mano, de manera anónima y con conclusiones estadísticas fiables la opinión de la mayoría** en temas sensibles y críticos a la acción de los representantes de los trabajadores.

Este método permitirá al Comité **conocer la opinión de los trabajadores en asuntos puntuales** que no requieran de la celebración de una asamblea así como preparar con mayor conocimiento aquellas peticiones que se trasladen a la dirección de la empresa o las propuestas que se pudiesen llevar a las negociaciones que haya que afrontar durante este trabajo.

Se podrán consultar así preferencias de horarios, preferencias en las distribuciones negociables de días libres en el calendario. Se podrán tener datos estadísticos de disponibilidad y ocupación real, niveles de estrés y presión laboral. **Se podrá también conocer qué temas son los que más nos preocupan y deben recibir un trato preferente.**

Fomentar un diálogo más ágil, que no sumiso, con la empresa

Sin perder de vista los casos en que es preciso acudir a medidas legales, a la Inspección de Trabajo o a protestas y huelgas, **la representación de los trabajadores no debe renunciar nunca al diálogo para la resolución de conflictos**. No podemos ser ajenos a que, en contra de lo que sería deseable, la empresa está en manos de unos pocos que, con la ley en la mano, pueden hacer y deshacer a su antojo en lugar de estar en manos de los trabajadores que día a día con su esfuerzo la sacan adelante.

Bajo esta perspectiva no se puede renunciar a intentar solucionar los problemas de los trabajadores en un marco fluido de diálogo que permita llegar a cierto nivel de entendimiento antes que soportar medidas desproporcionadas y tener que entrar en un conflicto abierto.

Aunque la dirección de Ayesa AT no ha demostrado aún sensibilidad alguna por atender las necesidades y escuchar y atender las peticiones de los trabajadores. Nosotros no vamos a renunciar a ser escuchados en una mesa donde una exposición clara, razonada y razonable pueda suponer una diferencia a mejor en nuestro día a día.

No renunciamos aun así a tomar medidas drásticas o a participar de un conflicto abierto en los casos en que sea necesario y oportuno, ni seremos conformistas ni complacientes con los pequeños éxitos que puedan surgir del diálogo, pero esta será nuestra primera vía y a la que nunca renunciaremos.

Elaboración y puesta en marcha de un nuevo 'Plan de Igualdad'

Un Plan de Igualdad en cualquier empresa es primordial para el mantenimiento de condiciones igualitarias de trabajo entre hombres y mujeres. El mismo, que debe ser global a toda la empresa e independiente del convenio de aplicación a cada colectivo debe contemplar entre otros los siguientes asuntos:

- ▶ Acceso al **empleo**
- ▶ Ordenación de los **tiempos de trabajo** para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar
- ▶ **Promoción y desarrollo** de carrera
- ▶ **Formación continua**
- ▶ **Retribución**
- ▶ **Acoso sexual** y por razón de sexo
- ▶ **Lenguaje y comunicación no sexista**
- ▶ **Salud Laboral**

La **Mesa de Igualdad**, comisión responsable de la elaboración y vigilancia de dicho plan, no ha tenido actividad en los últimos 4 años, lo que es inadmisibles en el contexto actual en el que es más que **necesaria la vigilancia del estatus de la mujer en las relaciones laborales.**

Ante esta irresponsabilidad nos comprometemos a luchar por activar el trabajo de la Mesa de Igualdad e intentar elaborar junto a los representantes de la empresa **un nuevo Plan de Igualdad** que sustituya al actual, creado con anterioridad a la constitución del Comité de Empresa.

Este nuevo Plan de Igualdad deberá ser garante de la igualdad de condiciones en el trabajo entre hombres y mujeres de Ayesa AT, coherente en su aplicación y ambicioso en sus objetivos.

10

D E C Á L O G O

Reactivación de la negociación del Convenio Colectivo

En la búsqueda de un marco normativo que suponga un compromiso de la empresa y ante la incertidumbre que actualmente supone la negociación del convenio sectorial, el nuevo Comité debe **reactivar la negociación para la consecución del Convenio Colectivo de Ayesa AT en un contexto de buena fe por ambas partes y buscando siempre lo mejor para los trabajadores.**

Tanto la imprevisible resolución de la negociación de nuestro convenio colectivo sectorial como la probabilidad de que, al igual que ha ocurrido históricamente, las condiciones de trabajo en Ayesa AT sean (aunque ya no tanto) superiores a las de dicho convenio hacen deseable que los trabajadores tengamos un convenio propio que recoja estas diferencias y sea una garantía de futuro para una relación estable en las condiciones laborales.

En absoluto somos optimistas con poder avanzar de manera notable en esta materia cuando, tras un periodo infructuoso de intransigencias, posturas acomodaticias, vacilaciones, obstaculizaciones y marchas atrás, la empresa se encuentra cómoda en un entorno sin regulación propia que le permite hacer y deshacer según le da el aire y que no parece encontrar alicientes en finalizar la negociación de un convenio.

Desde la Sección Sindical de UGT lucharemos por hacer ver a la empresa la necesidad y conveniencia de que los trabajadores de Ayesa AT encuentren reflejados sus derechos y unas condiciones dignas de trabajo en un convenio, frente a la continua sensación de falta de valoración, falta de respeto e incertidumbre de futuro con la que se nos oprime cada día.

Esperamos poder abrir de nuevo esa puerta y que el resultado de ese trabajo sea un mejor entorno profesional para los trabajadores y para los resultados que la empresa necesita para salir adelante.

Objetivos

Objetivos en nuestra lucha por el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales:

Como prioridad en las relaciones del Comité de Empresa con la empresa debe estar la lucha por **el mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones laborales**. No solo hemos sufrido la sangría de compañeros valiosos y vivimos bajo la constante amenaza de perder nuestro puesto de trabajo sino que las nuevas contrataciones se producen bajo unas condiciones paupérrimas que entran ya en el terreno de la explotación laboral.

Con este panorama devastador, la Sección Sindical de UGT se compromete a dar la máxima prioridad a la lucha por el puesto de los trabajadores de Ayesa AT y la mejora de sus condiciones laborales. En ese contexto, esta Sección Sindical establece los siguientes **objetivos**:

-
- 1 Articular mecanismos para limitar los despidos en Ayesa AT** haciendo que la empresa: considere las posibilidades de movilidad realmente voluntaria y mejore la información relativa a vacantes y necesidades de los distintos proyectos y áreas.
 - 2 Acabar con los despidos encubiertos** que se realizan mediante traslados injustificados, modificaciones de condiciones personales o el empeoramiento generalizado del ambiente laboral.
 - 3** Conseguir el establecimiento por parte de la empresa de unas **reglas y condiciones mínimas que otorguen a los compañeros trasladados garantías suficientes** para afrontar el traslado con unas adecuadas condiciones económicas y de servicios básicos para él y los suyos.
 - 4 Acabar con la cesión ilegal de trabajadores**, que afecta gravemente a nuestro sector y conseguir condiciones dignas tanto para nosotros como para nuestros compañeros subcontratados.
 - 5 Recuperar unas condiciones económicas dignas** para los trabajadores de Ayesa AT y especialmente para las nuevas contrataciones.
 - 6 Recuperar la remuneración por antigüedad** y las cantidades actualmente adeudadas por la absorción este concepto.
 - 7** Recuperar flexibilidad horaria, los periodos de jornada intensiva perdidos y la flexibilidad en la solicitud de vacaciones y todo aquello que sin suponer coste a la empresa contribuya al **bienestar del trabajador y la conciliación de la vida laboral y familiar**.
 - 8** Que se ratifique, si puede ser antes de que lo haga un juez, **la no aplicabilidad de la bolsa de horas al personal con reducción de jornada por guarda legal**.
 - 9** Otorgar la posibilidad de que **el trabajador con derecho a reducción de jornada pueda disponer de libertad horaria** sin necesidad de reducir su jornada para ello.
-

Así, **esta Sección Sindical no renuncia a la mejora de nuestras condiciones laborales ni admite la necesidad de aceptar la pérdida de derechos** que estamos sufriendo ya que ni siquiera la situación actual lo justifica en una empresa en la que se reparten millones de euros en dividendos y la dirección aumenta año a año sus retribuciones.

Gracias por leerme ;-)

Síguenos en

