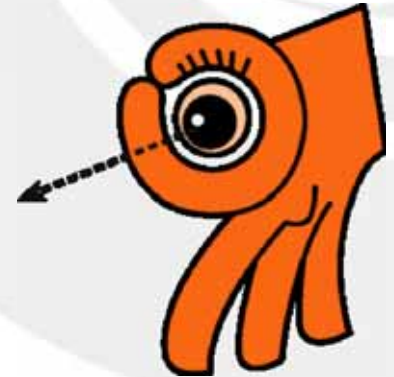


2º Congreso COMFIA-CCOO
10-12 de Mayo

Las Palmas de Gran Canaria

PONENCIA DE ACCIÓN SINDICAL



EN LA EMPRESA
CON **VISIÓN**
GLOBAL

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Cómo hemos abordado la negociación colectiva

✓ Estructura organizativa:

Coe's y Agrupaciones

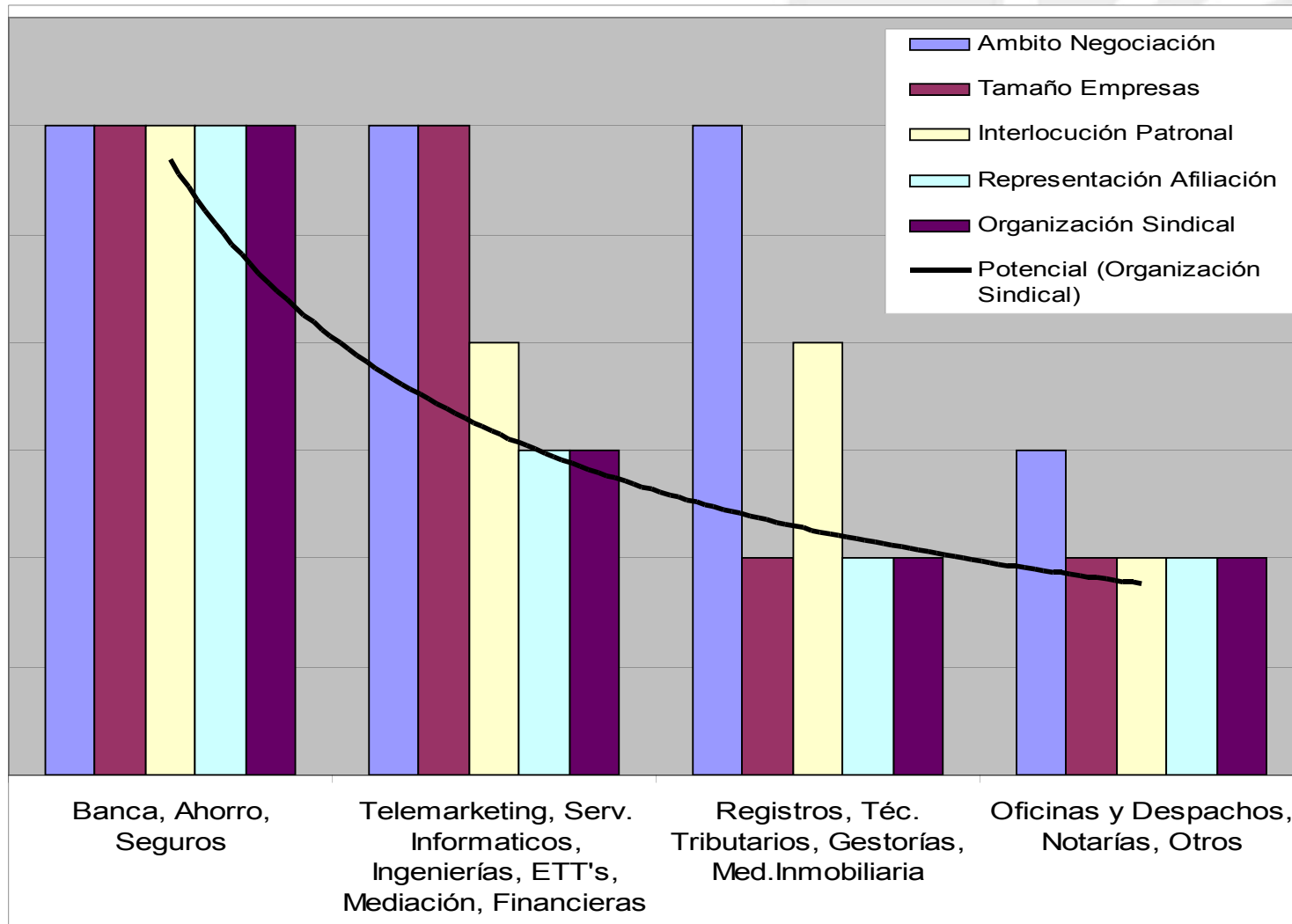
✓ Articulación y segmentación negociación colectiva.

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Situación actual de la negociación colectiva

- ✓ Diversidad de realidades sectoriales.
- ✓ Madurez sindical.

Madurez sindical



LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Límites modelo negociación sectorial.

- ✓ Globalización.
- ✓ Descentralización/Externalización:
Empresas en red.
- ✓ Estrategias RRHH.
- ✓ Dificultad consenso patronal.

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Ante esta situación,

NUESTRAS PRIORIDADES

- ✓ Tenemos que situar a la empresa como foco de atención y de cambio en la organización del trabajo
- ✓ Y las perspectivas profesionales y de desarrollo personal como núcleo de nuestras propuestas sindicales

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

¿Cómo abordamos los cambios?

- ✓ Potenciar las Secciones Sindicales de Empresa.
- ✓ Organizar la Acción Sindical en Red.
- ✓ Desarrollar una Acción Sindical Múltiple.

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

¿Cómo abordamos los cambios?

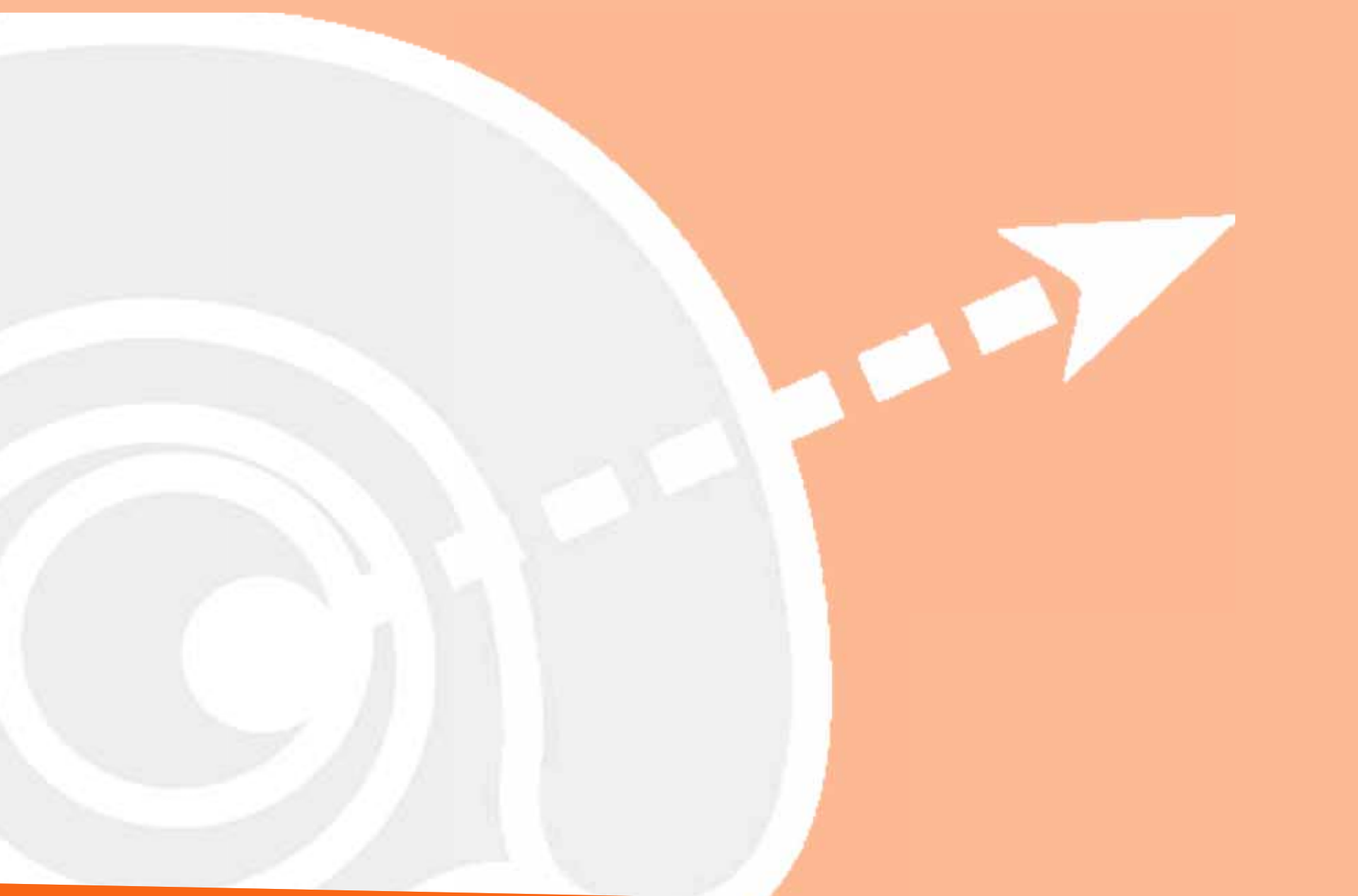
Criterios de actuación.

- ✓ Flexibilidad,
- ✓ Universalidad,
- ✓ Transparencia,
- ✓ Objetividad,
- ✓ Carácter colectivo,
- ✓ Extensión.

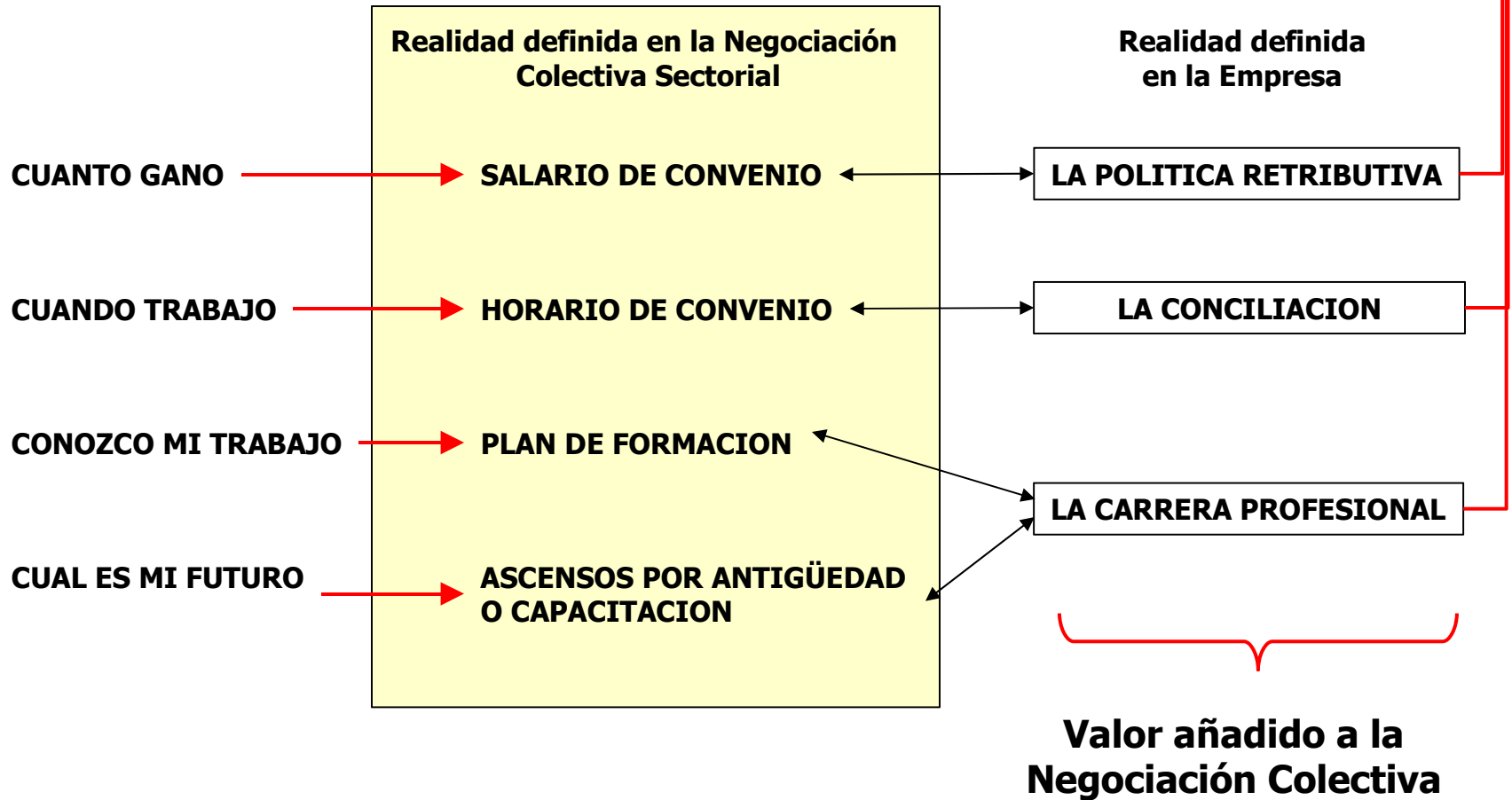
LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Factores e instrumentos de intervención

- ✓ Desarrollo Personal Sostenible.
Planes de Igualdad
- ✓ La descentralización productiva.
Externalización y subcontratación
- ✓ Hacer atractivo el sindicato a los jóvenes.
Potenciar su participación.
- ✓ Política Internacional: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional.
- ✓ Responsabilidad Social en las Empresas.



ELEMENTOS DE COMPETENCIA ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA



LA POLITICA RETRIBUTIVA: EL REPARTO DE LA PRODUCTIVIDAD



**CRITERIOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA
DE LOS SISTEMAS DE RETRIBUCION VARIABLE**

CONCLUSIONES

EXISTE RENTA DISPONIBLE POR ENCIMA DEL SALARIO CONVENCIONAL

ESA RENTA DISPONIBLE PUEDE SER UN INDICATIVO DEL PODER CONTRACTUAL DEL SINDICATO.

Amenaza

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL SINDICATO PUEDEN SER UN ELEMENTO DE LEGITIMACION DE LOS SISTEMAS DE RETRIBUCION VARIABLE

Oportunidad: Credibilidad y Eficacia.

LA FLEXIBILIDAD INCORPORADA A LA NEGOCIACION SERA IMPRESCINDIBLE PARA ABORDAR ESTE TRABAJO

**CRITERIOS PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA
DE LOS SISTEMAS DE RETRIBUCION VARIABLE**



ELEMENTOS DE COMPETENCIA ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA

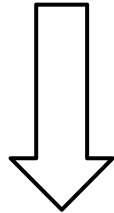
CUANTO GANO

LA POLITICA RETRIBUTIVA

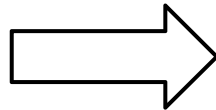
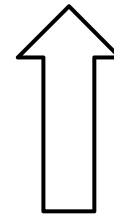
CONOZCO MI TRABAJO

LA CARRERA PROFESIONAL

CUAL SERÁ MI FUTURO



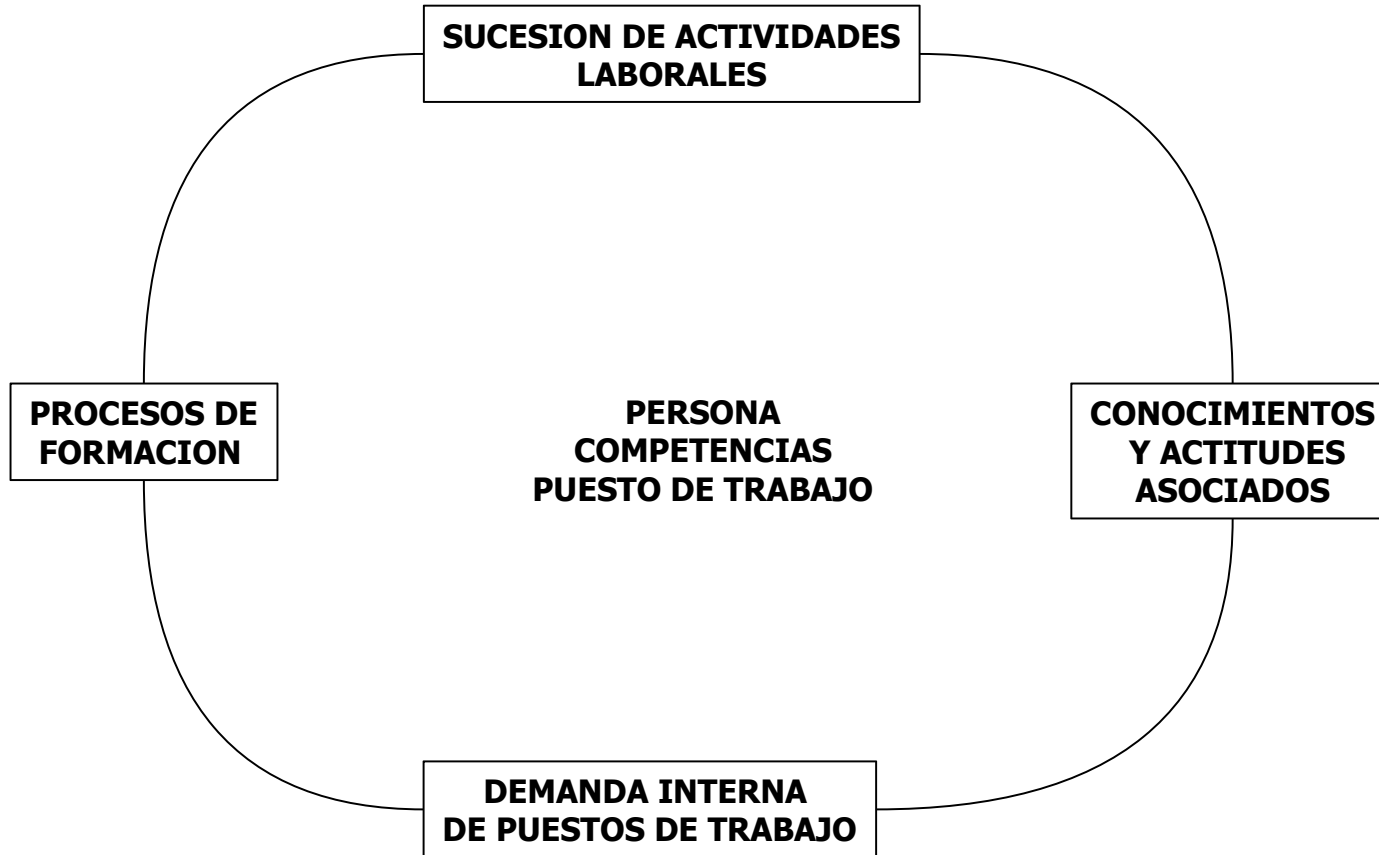
Expectativas
Trabajador o
Trabajadora



Alternativas

LA CARRERA PROFESIONAL

**DEFINICION
TRADICIONAL**



LA CARRERA PROFESIONAL

NUEVA
DEFINICION

PERSONA
COMPETENCIAS
PUESTO DE TRABAJO

PROCESO CONTINUO Y ESTRUCTURADO

CONCILIAR EXPECTATIVAS PERSONALES
CON NECESIDADES DE LA EMPRESA

PONER EN VALOR LA EXPERIENCIA

LA PERSONA SE PUEDE FIJAR METAS
PROPIAS E IDENTIFICAR MEDIOS

DEBE AÑADIR NUEVAS COMPETENCIAS

PERSONA
COMPETENCIAS
PUESTO DE TRABAJO
FUTURO

EJES DE ACTUACION SINDICAL SOBRE LA CARRERA PROFESIONAL

COMPETENCIAS PROFESIONALES - SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES

Acción Formativa ---> Competencias ---> Acreditación

LA FORMACION PROFESIONAL Y LA CERTIFICACION

Iniciativas de formación ---> Incremento de Competencias

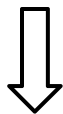
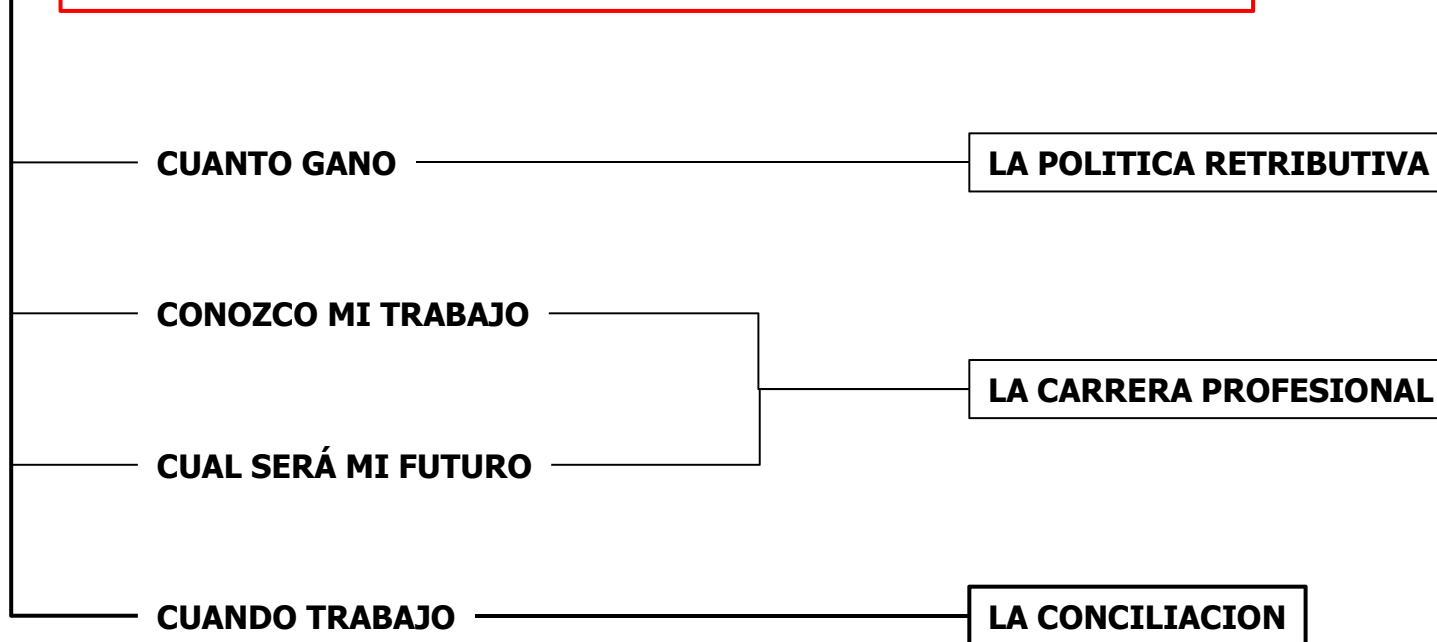
Certificación ---> Homologación y Reconocimiento

LA PROMOCION PROFESIONAL

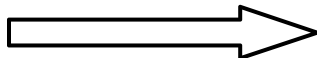
Sistematizar procesos de promoción

Profesionalidad <---> Prolongación de Jornada y Permanencia

ELEMENTOS DE COMPETENCIA ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA



Expectativas
Trabajador o
Trabajadora



Alternativas

EJES DE ACTUACION SINDICAL SOBRE LA CONCILIACION Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD REGULADA

FORMACION ININTERRUMPIDA

AGENDA EUROPEA

PROCESOS DE CAMBIO



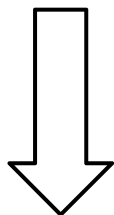
ELEMENTOS DE COMPETENCIA ENTRE EL SINDICATO Y LA DIRECCION DE LA EMPRESA

LA POLITICA RETRIBUTIVA

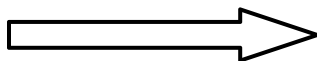
LA CARRERA PROFESIONAL

LA CONCILIACION

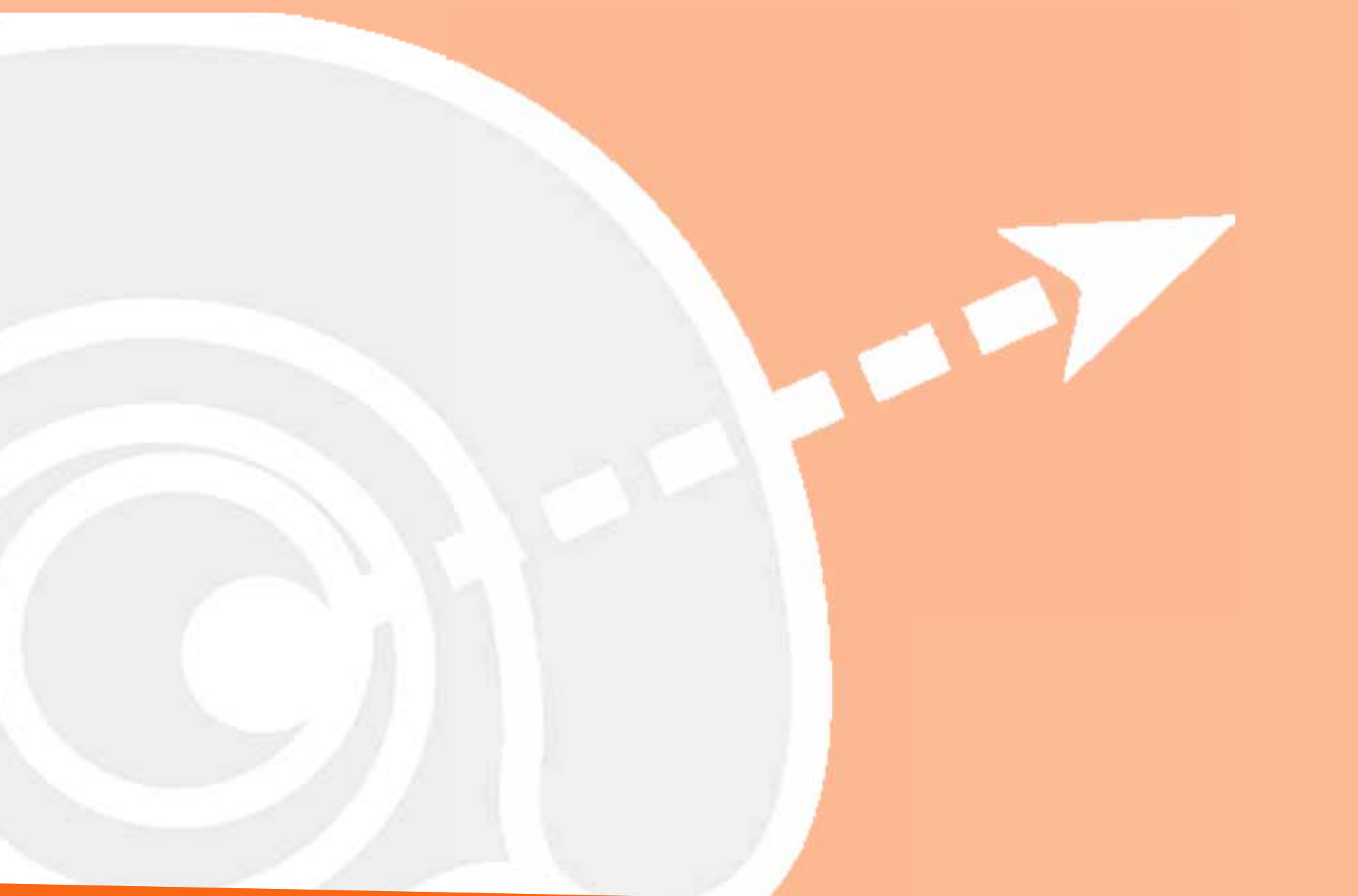
**DESARROLLO
PERSONAL
SOSTENIBLE**



Expectativas
Trabajador o
Trabajadora



Alternativas



Los Planes de Igualdad en las Empresas

- El Desarrollo Personal Sostenible

EN LA EMPRESA CON
VISIÓN GLOBAL



Nuestro Objetivo: El Desarrollo Personal Sostenible

Nuestro Camino: Los Planes de Igualdad en las Empresas

- Establecen compromisos para alcanzar el Desarrollo Personal Sostenible de las trabajadoras
- Detectan los obstáculos que impiden el Desarrollo Personal Sostenible de las mujeres en el ámbito laboral
- Contemplan medidas de acción positiva que eliminan estos obstáculos
- Evalúan la consecución del Desarrollo Personal Sostenible dentro de un plazo de tiempo razonable.



Los planes de Igualdad abogan por

- **La Igualdad en el sistema retributivo, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial**
- **Una carrera profesional, condiciones de clasificación profesional, y formación para hombres y mujeres en Igualdad**
- **Establecer mecanismos para una mejor conciliación de la Vida Personal y laboral**



La igualdad retributiva: Trabajos de Igual valor, misma retribución

- Hay factores de discriminación retributiva que son detectados por el Plan de Igualdad
- El Plan de Igualdad define un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género
- El Plan de Igualdad contempla la revisión del sistema retributivo de las empresas desde una perspectiva de género (complementos, bonus, beneficios sociales...)







La carrera profesional. La carrera desigual

- **La segregación vertical y la segregación horizontal: discriminaciones específicas del trabajo femenino**
- **Menor acceso a la formación por parte de ciertos colectivos**
- **El Plan de Igualdad reorganiza los grupos profesionales**
- **El Plan de Igualdad iguala formación a empleabilidad y carrera profesional**



La Conciliación de la Vida Personal y laboral. Es nuestro tiempo

- Las personas con responsabilidades familiares tienen mayores problemas para conciliar vida personal y laboral
- La conciliación es una demanda de hombres y mujeres
- El Plan de Igualdad va a introducir una nueva regulación del tiempo de trabajo
- El Plan de Igualdad posibilita mejoras sobre la legislación vigente



EN LA EMPRESA CON
VISIÓN GLOBAL



La Conciliación de la Vida Personal y laboral (II) Es nuestro momento

- **Mejora las condiciones de las mujeres, pero también la de los hombres**
- **Favorecen la igualdad en la promoción, considerando la conciliación como un valor añadido y no un coste**
- **Modifica la cultura empresarial en la organización del trabajo**
- **Promueve un cambio cultural de corresponsabilidad de una manera equilibrada entre hombres y mujeres**



EN LA EMPRESA CON
VISIÓNGLOBAL



meitene



Conclusiones

El Plan de Igualdad es nuestra Oportunidad

- El Plan de Igualdad es una herramienta de acción sindical para el Desarrollo Personal Sostenible de las trabajadoras
- La efectividad y credibilidad del Plan de Igualdad es garantizado por la Negociación Colectiva
- El Plan de Igualdad es una oportunidad de avance en las condiciones laborales de hombres y mujeres
- En definitiva: Avanzar en la Igualdad = Avanzar hacia el Desarrollo Personal Sostenible



LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Política Internacional: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional

- Fomentar la presencia sindical.
 - ✓ Formación de cuadros sindicales.
 - ✓ Cumplimiento normas O.I.T.
 - ✓ Colaboración U.N.I.
- Espacios de negociación.
 - ✓ Comités Empresa Europeos.
 - ✓ Procesos de concentración.
 - ✓ Coordinadoras Sindicales.

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

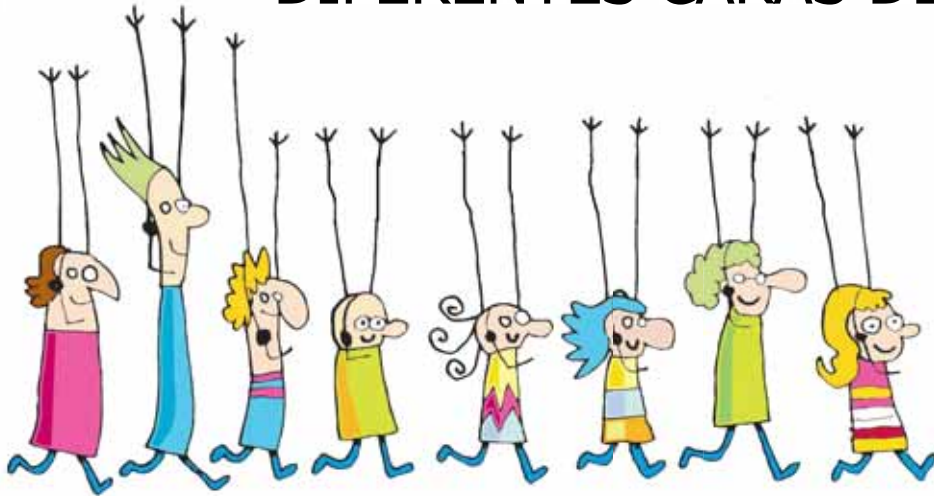
HACER ATRACTIVO EL SINDICATO A LOS JÓVENES Potenciar su participación

ACCIÓN SINDICAL JÓVENES Y EMPRESA

Partiendo de la base de que la precariedad no es entendida de la misma manera por todos los jóvenes y que estos debido fundamentalmente a su grado de formación, tienen expectativas laborales diferentes y una jerarquización diferente de sus problemas laborales.

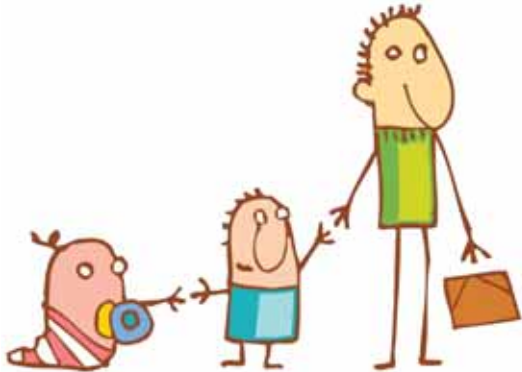
LA PRECARIEDAD EN LOS JÓVENES

DIFERENTES CARAS DE UN MISMO NOMBRE



LA PRECARIEDAD EN LOS JÓVENES

FORMACIÓN Y PRECARIEDAD



ACCIÓN SINDICAL JÓVENES Y EMPRESA

GRUPO 1

BAJO NIVEL FORMATIVO

GRUPO 2

ALTO - MEDIO NIVEL

NO ACORDE A SU EMPLEO

GRUPO 3

ALTO - MEDIO NIVEL FORMATIVO

ACORDE A SU EMPLEO



ACCIÓN SINDICAL JÓVENES Y EMPRESA

GRUPO 1

CONDICIONES DIGNAS

P. RETRIB

ESTABILIDAD

DERECHOS

GRUPO 2

ESPECTATIVAS RAZONABLES

CARRERA PROFES.

DERECHOS

GRUPO 3

CONCILIACIÓN

HOMOLOGACIÓN

CONCILIACIÓN



ACCIÓN SINDICAL JÓVENES Y EMPRESA

GRUPO 1

CONDICIONES DIGNAS

GRUPO 2

ESPECTATIVAS RAZONABLES

GRUPO 3

CONCILIACIÓN



ACCIÓN
SINDICAL

**DESARROLLO
PERSONAL
SOSTENIBLE**

EL DOCUMENTO DE ACCIÓN SINDICAL

El documento de acción sindical recoge tanto la nueva realidad del mercado de trabajo y la precariedad que conlleva, como por otro lado las necesidades personales de una nueva generación de trabajadores para la cual aspectos como la conciliación de la vida personal y laboral son derechos fundamentales.

LOS JÓVENES Y EL SINDICATO



NUESTRA POYECCIÓN HACIA FUERA

FOMENTAR LA PARTICIPACIÓN

**DAR A CONOCER NUESTRO PROYECTO
SINDICAL**

**SINDICALISMO FRENTE VS
INDIVIDUALIZACIÓN**

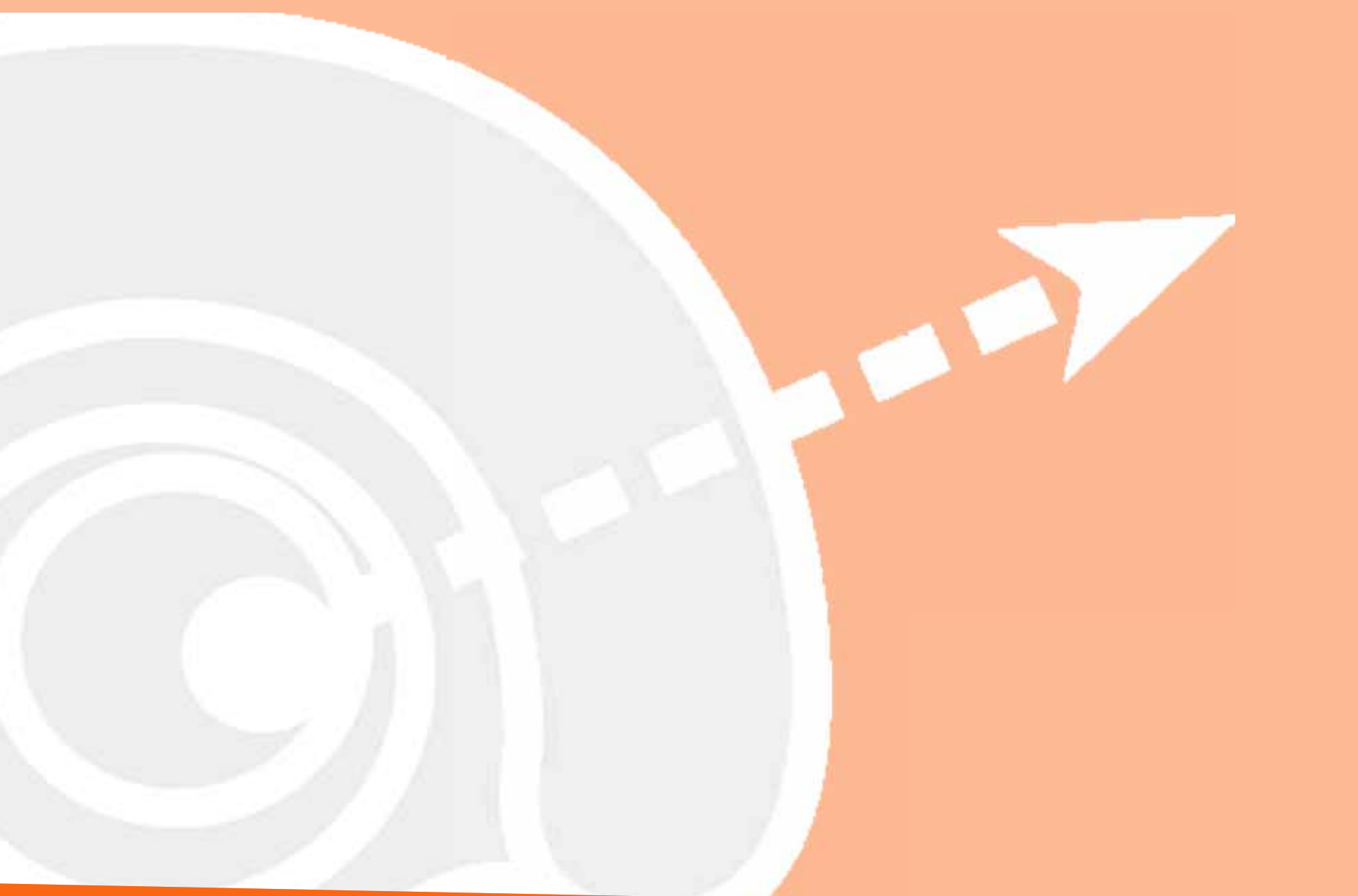
**NUEVAS TECNOLOGIAS
NUEVOS CANALES**

REVINDICATIVA

SINDICALISMO PLURAL

SINDICALISMO UTIL

LA WEB



LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Responsabilidad Social en las Empresas.

- Claves.
 - ✓ Impulsar.
 - ✓ Desarrollar.
 - ✓ Escrutar.
- Objetivos.
 - ✓ Red responsables y Coordinador Federal.
 - ✓ Formación.
 - ✓ Boletín informativo.
 - ✓ Parámetros negociación colectiva.
 - ✓ Análisis e informes de memorias.

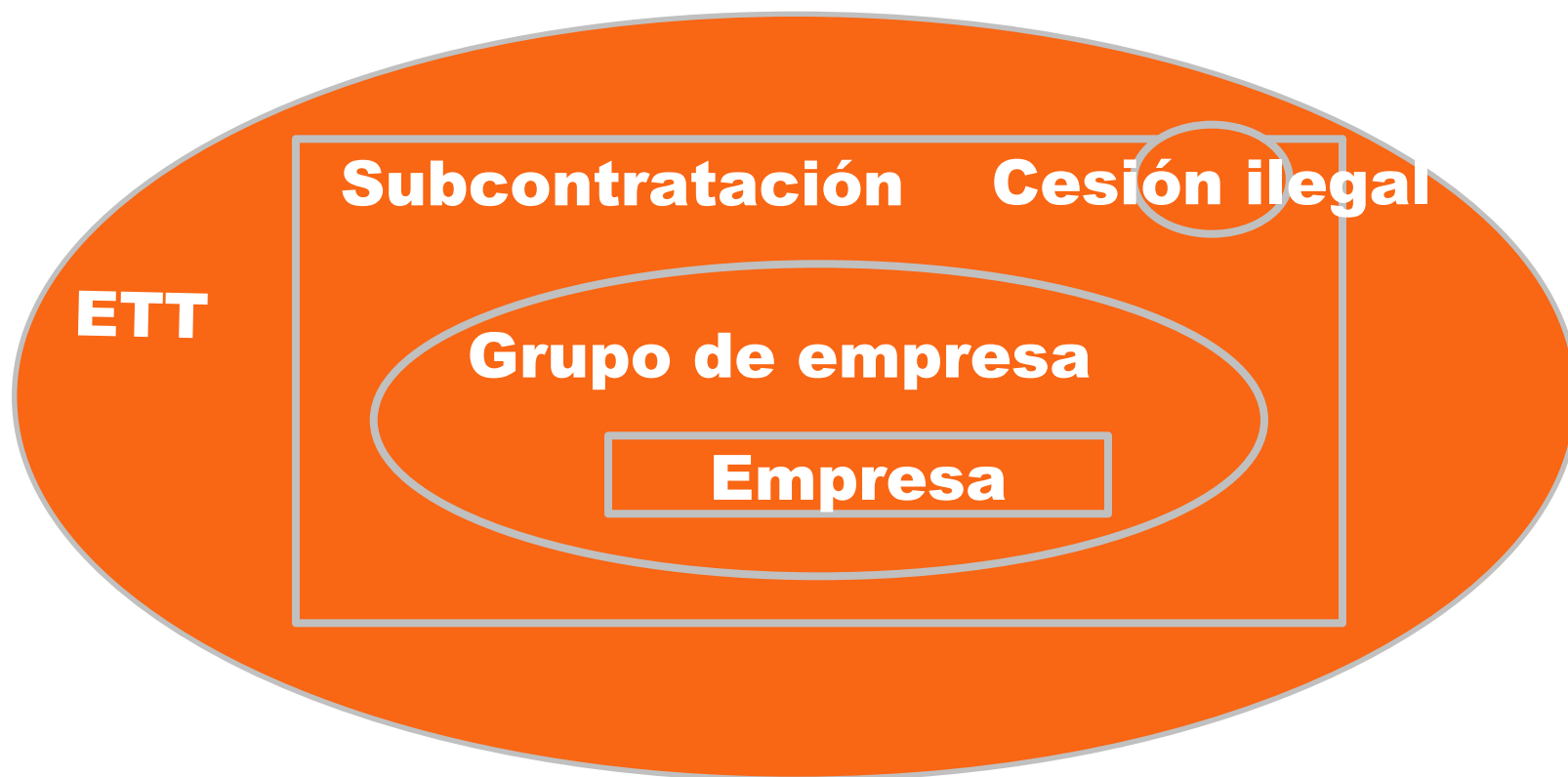
LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

Externalización y subcontratación

La descentralización productiva

La externalización y subcontratación



Comfia: nuestra obligación y nuestra responsabilidad

- El sindicato interviene en la defensa y mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras.
- Comfía, en su ámbito, agrupa a los trabajadores y trabajadoras de telemarketing, tecnologías de la información y de la comunicación, empresas de trabajo temporal, empresas de servicios....empresas instrumento de la descentralización productiva.

Actuaciones en defensa de las condiciones de trabajo



Actuaciones en defensa de las condiciones de trabajo



Actuaciones en defensa de las condiciones de trabajo



Propuestas y planteamientos de CC.OO.

Respecto a las etts, mantenimiento de las condiciones para su actividad :

- autorización,
- registro,
- fianza y
- equiparación salarial con el trabajador de la usuaria.

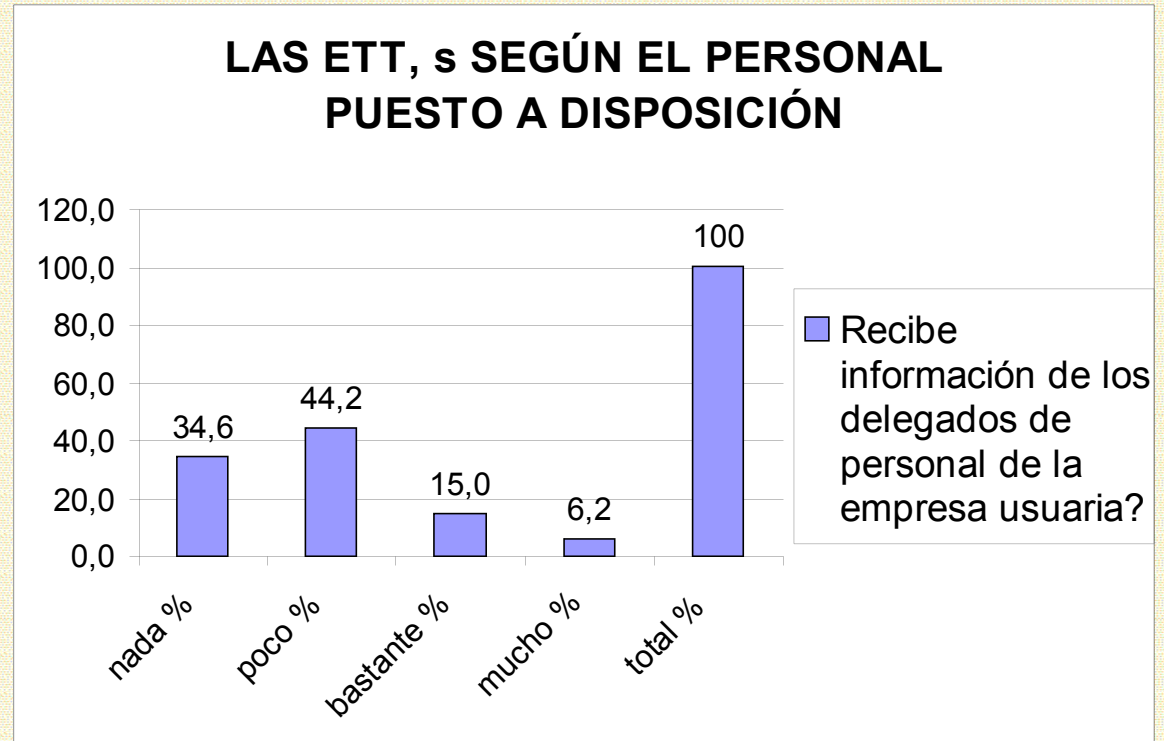
Propuestas y planteamientos de CC.OO.

Respecto a las empresas contratistas y subcontratistas:

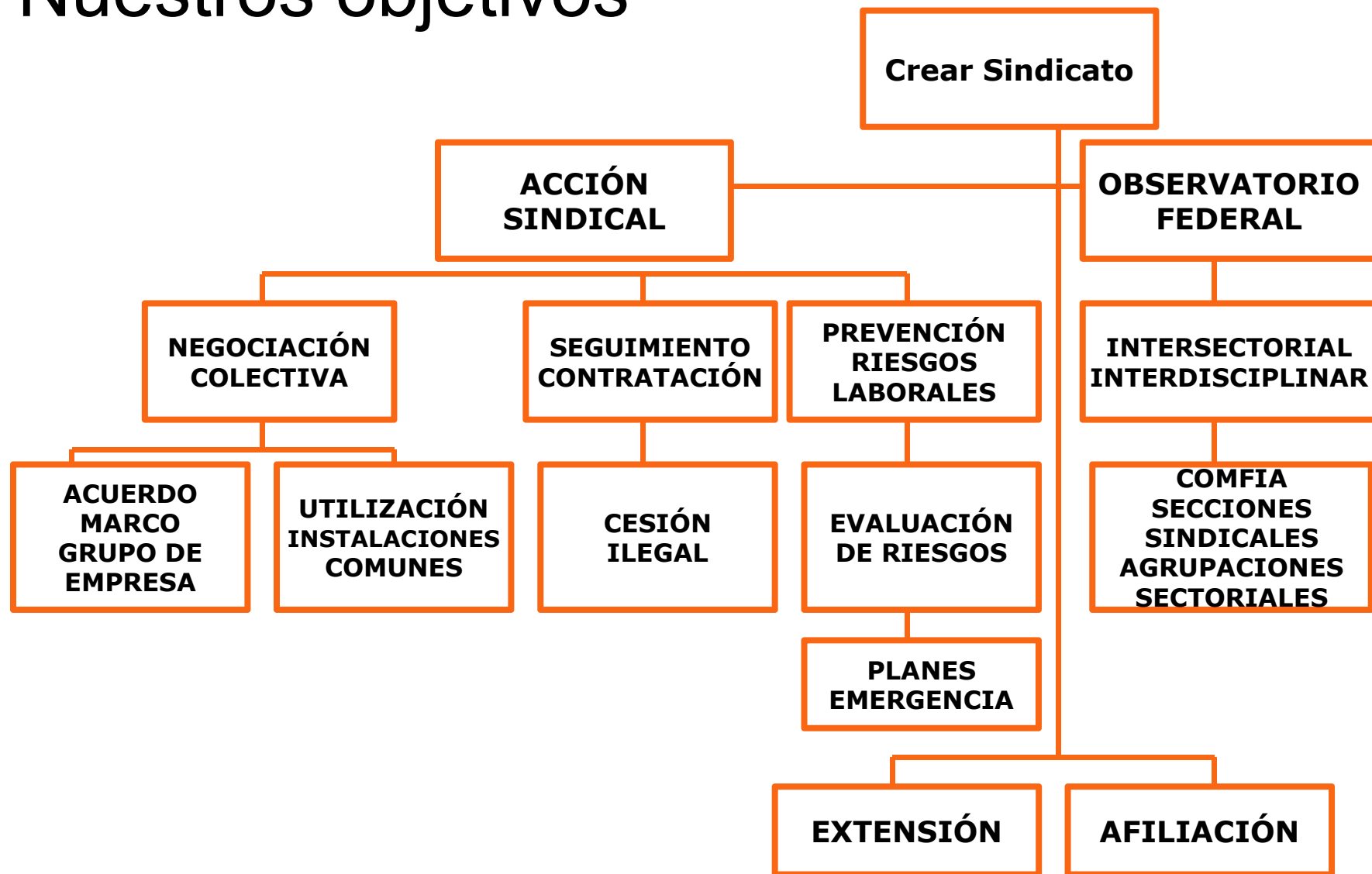
- responsabilidad en toda la cadena para la empresa principal,
- obligación de conocer y deber de informar para las empresas principal y auxiliar,
- derecho a información del sindicato en toda la cadena,
- derecho de informar del sindicato a las plantillas subcontratadas.

No son invisibles

Opinión del personal en misión



Nuestros objetivos

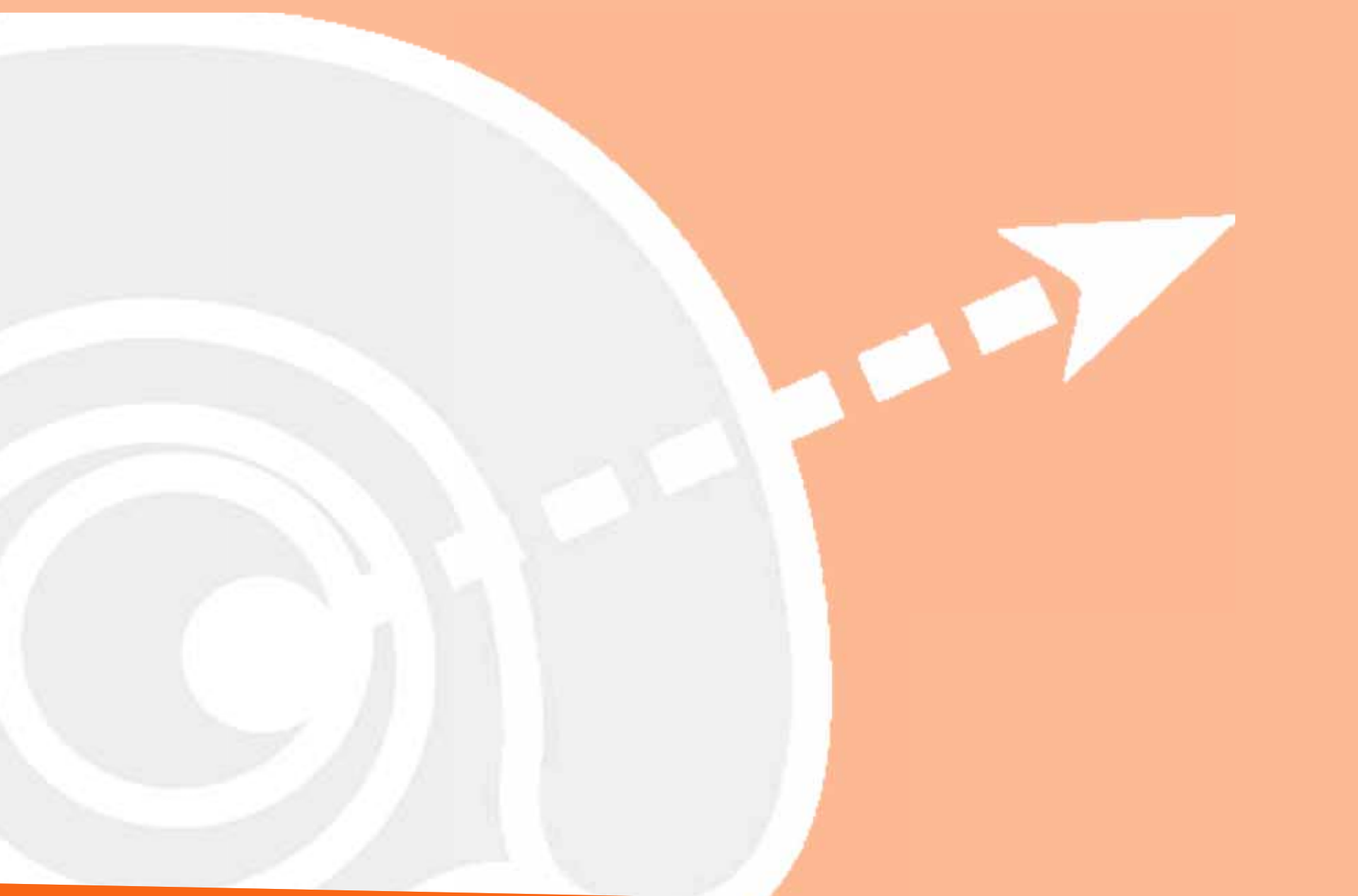


Comfia: nuestra obligación, nuestra responsabilidad y nuestro interés

- Telemarketing: 50.000 trabajadores y trabajadoras, 3.100 afiliados y afiliadas, 630 delegados y delegadas.
- Tecnologías de la comunicación y de la información : 120.000 trabajadores y trabajadoras, 4.000 afiliados y afiliadas, 900 delegados y delegadas.
- Empresas de trabajo temporal: 600.000 trabajadores y trabajadoras (casi 9.000 en estructura), 1.100 afiliados y afiliadas, 140 delegados y delegadas.

Comfia: ...y gran parte de nuestro futuro





LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Reflexión final

Los **cambios** en la organización del trabajo y en las relaciones laborales se producen y se ejecutan, principalmente, **en las empresas**; y por lo tanto, las empresas deben de ser un importante **foco de atención de nuestro trabajo sindical** para seguir mejorando la negociación colectiva.

Para ello tenemos que **nuclear nuestras propuestas** sobre las **perspectivas profesionales y el desarrollo personal de las personas**.



2º Congreso COMFIA-CCOO
10-12 de Mayo 2006