

PONENCIA IV CONGRESO DE COMFIA-CC.00

ÍNDICE

1. CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

2. CAPÍTULO 2: ACCIÓN SINDICAL

- 2.1. Negociación Colectiva.(pag.7)
 - 2.1.1. Retribución, empleo y tiempo de trabajo.(pag.10)
- 2.2. Igualdad de Oportunidades. (pag.14)
- 2.3. Empleabilidad. (pag.16)
- 2.4. Salud Laboral. (pag.21)
- 2.5. Acción Sindical Internacional. (pag.23)
- 2.6. RSE/ISR.(pag.26)
- 2.7. Política Institucional. (pag.30)
- 2.8. Equipos de Atención Sindical (EAS). (pag.30)

3. CAPITULO 3: ORGANIZACIÓN

- 3.1. Elecciones sindicales y afiliación. (pag.31)
- 3.2. Política de igualdad en COMFIA-CC.OO. (pag.35)
- 3.3. Aprendizaje sindical. (pag.36)
- 3.4. Integración Organizativa. (pag.39)

4. CAPÍTULO 4: COMUNICACIÓN

- 4.1. La comunicación en red. (pag.41)
- 4.2. Comunicación interna.(pag.44)

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

Una nueva realidad económica y social se está manifestando con toda crudeza producto, tanto de la profunda crisis económica, nacional e internacional como de las reformas legislativas y medidas gubernamentales de recortes y dismantelamiento de derechos sociales que profundizan la recesión. En los aspectos laboral y económico se están introduciendo desde el Gobierno patrones marcadamente neoliberales que imperan en la política europea: reforma de la negociación colectiva, reformas laborales, medidas de recortes presupuestarios, medidas de reforma del sistema financiero, etc.

Todas estas medidas y reformas tienen su influencia y van a seguir incidiendo de manera negativa en su traslación al mercado de trabajo, teniendo como consecuencia directa el aumento del desempleo y el retroceso de derechos y condiciones laborales.

Después de más de cuatro años de crisis económica en los que el contexto nacional no ha dejado de empeorar las expectativas del futuro inmediato no son mejores. Se han destruido más de dos millones de puestos de trabajo y el paro ha alcanzado los 5,3 millones de personas en nuestro país. El escenario social y laboral exige la búsqueda de iniciativas que contribuyan a dar una salida social a la crisis que sea lo más justa y menos traumática posible, en el menor espacio temporal.

Ante una situación excepcionalmente difícil era necesario adoptar medidas excepcionales y consensuadas para preservar lo que es el principal objetivo sindical: **impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de EMPLEO**. Este objetivo debería haber sido compartido también por patronal y Gobiernos.

Pero lejos de conseguir herramientas consensuadas para salir de la crisis nos hemos visto abocados a decisiones unilaterales de los gobiernos de turno, antes PSOE y ahora PP, imponiendo reformas, medidas de recortes presupuestarios y medidas financieras que están teniendo como consecuencia el mayor retroceso del estado del bienestar y de las condiciones laborales y sociales que ha tenido nuestro país en las últimas décadas.

El trabajo en los distintos ámbitos y niveles de la Federación, dando respuesta en cada momento a la crisis, ha surgido de un análisis autónomo y riguroso de la situación. Desde nuestra independencia sindical, intentando anticiparnos a los problemas, planteando propuestas y soluciones con el objetivo prioritario de la defensa del empleo.

La interlocución sindical en las empresas y en los sectores, la gestión del conflicto y la negociación, la generación de opinión en los medios de comunicación y entre las plantillas y la relación institucional, han sido las principales herramientas que, combinadas, nos han permitido afrontar y responder a las diversas situaciones que se han sucedido en estos últimos años.

La incidencia de esta grave situación de crisis y de creciente desregulación del marco legislativo del mercado del trabajo ha tenido dos consecuencias generalizadas en los distintos sectores de la Federación, tanto en los servicios financieros como los servicios a empresas: un importante impacto en el empleo y una gran dificultad en la negociación de los marcos convencionales.

Los sectores de servicios a empresas (Contact-Center, TICs-Consultoría Informática, Ingenierías, ETT's, etc.) están sufriendo en estos últimos años unos marcados procesos de deslocalización por abaratamiento de costes, fuertes caídas de facturación y contratación de proyectos, rebaja de tarifas... Esto ha llevado aparejado la reducción de plantillas por las vías de incremento de despidos individuales improcedentes u objetivos y procedimientos de regulación de empleo así como modificaciones a la baja de salarios y condiciones laborales, siendo de especial trascendencia la afectación al colectivo de mujeres.

La negociación colectiva en estos sectores, a todos los niveles: sectorial y de empresa; ha sido en estos últimos años y sigue siendo en la actualidad, especialmente complicada, con fuertes presiones a la baja sobre los salarios y las condiciones laborales. Esto ha ocasionado, en general, grandes demoras y bloqueos en la negociación de los convenios, así como un fuerte incremento de la conflictividad.

Capítulo aparte exige lo acontecido en el sector financiero, por sus profundas implicaciones no solo sectoriales sino sobre el conjunto de la economía.

Hoy por hoy cabe afirmar que la apuesta prioritaria de algunos por acabar con las cajas de ahorros nos ha distraído a todos, también y especialmente a los gobiernos, a la hora de abordar de raíz una reestructuración ordenada y coherente del sistema financiero.

Porque lo que había fallado principalmente no era el modelo de propiedad social de las cajas, sino un modelo de negocio de los gestores, y de control de los administradores, las administraciones y los supervisores en la burbuja inmobiliaria. Tras su estallido, se optó por una huida hacia adelante: en vez de abordar un saneamiento de balances de las entidades no viables mediante una capitalización pública condicionada, reintegrable y acompañada de la retirada de los gestores responsables, como la que se realizaba en otros países europeos y EEUU, el empeño prioritario por acabar con la “extraña naturaleza jurídica” de la mitad del sector financiero provocó un proceso de reestructuración irracional e interesado: Se confió en demasía en las provisiones anti cíclicas, se elevaron los requisitos de capital por encima de las normas internacionales (restringiendo aún más el crédito) y, sobre todo, se dejó, en gran medida, en manos de los mismos gestores responsables la consolidación de las entidades con problemas, en muchos casos a través de fórmulas de diseño e instrumentalizadas como los SIPS, contrarias a la lógica de unidad de empresa.

Este proceso de reestructuración cambió el mapa financiero, concentrando y reconvirtiendo las 45 cajas de ahorro en 16 entidades bancarias, haciendo desaparecer más de 15.000 puestos de trabajo y, lo que es peor, perdiendo tres largos años, en los que no solo no se resolvieron sino que se agravaron los problemas de las entidades no viables, contaminando con ello la credibilidad del conjunto del sector financiero, también profundamente afectada por las políticas de remuneraciones de consejeros y alta dirección, las consecuencias sobre la clientela tradicional de la comercialización de productos como las participaciones preferentes y por procesos de salida a bolsa que nunca debían haberse producido. Fallaron Gobierno, Supervisores, Gobiernos Autónomos y Gestores. Fallamos la Sociedad Civil por no ser más activos dentro y fuera de las entidades financieras, aunque tuviéramos menor cuota de responsabilidad que el resto de agentes.

Las consecuencias de esta huida hacia adelante, no solo para el sector, sino para el conjunto del país, han sido de enorme gravedad: la capitalización pública de las entidades no viables que debía haberse acometido hace 3 años acabó produciéndose, pero en forma de rescate de facto de todo un país, con todo lo que ello previsiblemente implica e implicará para el sector, en términos de reducción de capacidad instalada y excedentes de puestos de trabajo, y para el conjunto de la economía española, que sigue sin ver cubiertas sus necesidades de circulación de crédito, que se ve abocada en el futuro a un oligopolio financiero, que ha perdido no solo las cajas y su obra social sino lo que suponían como factor de inclusión financiera, y que deberá afrontar las condiciones impuestas para el cumplimiento del requisito del déficit, como condición asociada al rescate financiero que todo esta concatenación ha hecho inevitable.

Es evidente que la configuración del sistema financiero español está cambiando de manera muy sustancial, y que la titularidad pública de una parte importante de entidades financieras está creciendo como consecuencia del incremento de financiación del estado del coste del saneamiento de las entidades que se encuentran en apuros.

Esta utilización de recursos públicos para rescatar el sector financiero exige transparencia y depuración de responsabilidades, principalmente de los gestores, pero también de supervisores y

auditores. Así mismo, es exigible que se arbitren las medidas y fórmulas para la recuperación en el futuro de estos fondos invertidos.

Tenemos que apostar para que la reforma del sistema financiero sea equilibrada, transparente y eficiente, y que sirva para la reactivación del crédito a las empresas y a las familias. La utilización de recursos públicos en el saneamiento del sector, se puede aprovechar para que el estado pase a ser un actor en el sistema financiero, sector estratégico en la economía, con el objetivo de paliar daños futuros ante situaciones de crisis financiera y restricción del crédito parecidas a las acontecidas en la actualidad, garantizando la rentabilidad y el retorno a la sociedad de los fondos utilizados, por medio de una gestión profesional eficiente y de calidad.

Igualmente, y en todo caso, se tiene que garantizar que no seamos la ciudadanía vía impuestos la que cargue con el coste de la reestructuración y que sea el sector el que, en los plazos que sean necesarios, se haga cargo de la devolución de los recursos públicos utilizados. De la misma manera se deben restringir las retribuciones de los gestores y el reparto de beneficios a los accionistas, así como garantizar que no se cree un oligopolio con un número reducido de entidades al final del proceso de reestructuración, que llevaría consigo un riesgo evidente de exclusión financiera de personas y de territorios.

La prolongada duración e intensidad de la crisis acentúa los problemas de las empresas y de los sectores al no haberse solucionado las dificultades de acceso a la financiación, sufrir las consecuencias de la morosidad o atraso en los pagos de las administraciones públicas y el, cada vez mayor, nivel de exigencia para competir en mercados emergentes. Todo ello afecta gravemente a la actividad empresarial y con ello a la capacidad de mantenimiento y generación de empleo.

Es en este marco de situación donde vamos a tener que desarrollar nuestro trabajo sindical a corto, medio y seguramente, largo plazo. Igualmente, es en este marco donde tenemos la obligación de consolidar el compromiso de que esta Federación, COMFIA-CCOO, sea una organización sindical cada vez más participativa internamente, más influyente en las empresas y en los sectores y más eficaz en los resultados de la negociación y en la organización. De esa manera, seguiremos tratando de posibilitar la mejora de las condiciones sociales, laborales y económicas de las personas que desarrollan su actividad en los sectores de nuestro ámbito.

Los cambios en las estructuras productivas y en las empresas, las modificaciones legislativas y la situación económica adversa, van a influir en la organización del trabajo y como consecuencia en las relaciones laborales. Esto nos va a obligar a modificar y adaptar nuestro modelo de trabajo sindical y nuestros recursos, para seguir incidiendo en las relaciones laborales y en las condiciones de vida y trabajo de las personas que representamos.

Ante estas situaciones, nos vamos a encontrar con un importante incremento de procesos: reestructuraciones, despidos, modificaciones sustanciales de condiciones, descuelgues convencionales; que nos va a obligar a analizar y diagnosticar múltiples y diversas situaciones, propuestas y soluciones, en las que nuestro principal objetivo tiene que seguir siendo el mantenimiento del empleo y la garantía y estabilidad de las condiciones laborales.

Deberemos exigir, en primer lugar, que la búsqueda de soluciones se haga de manera negociada, que los esfuerzos sean equilibrados, que no solo recaigan sobre los costes laborales y el ajuste de empleo, que se prioricen las medidas de flexibilidad interna y se eviten las medidas traumáticas, que se depuren responsabilidades, etc.

También, como consecuencia de las modificaciones legislativas en el ámbito convencional, nos podemos encontrar con una posible mayor atomización de la negociación colectiva en las empresas.

El incremento de procesos de cambios y la posible desvertebración de la negociación en las empresas, nos va a obligar a modificar y fortalecer tanto nuestras estrategias, criterios y objetivos, como la organización y optimización de los recursos con los que abordemos este nuevo paradigma.

Esto lo debemos orientar a preservar la negociación colectiva sectorial y mejorar y afrontar la negociación en la empresa de manera coordinada y cohesionada.

Tendremos que establecer y definir en qué ámbitos sectoriales es necesario avanzar hacia convenios de ámbito autonómico y dónde ser proactivos en la negociación en las empresas, y cómo implementamos en estos ámbitos los criterios y contenidos abordados y acordados sectorialmente.

En los marcos convencionales va a ser necesario definir una clara y racional coordinación y, en la medida de lo posible mediante compromisos de las partes, una articulación de la negociación colectiva desde el sector hacia las empresas así como la referencia de la negociación en éstas hacia el sector. Fortalecer la centralidad del convenio sectorial estatal, delimitando por medio del compromiso las materias y el alcance de los contenidos en cada ámbito de negociación, especificando las reglas de las que nos dotamos las partes y fijando las condiciones de gestión de los convenios.

Por todo ello, ante esta nueva situación, va a ser imprescindible que en todos los ámbitos de la Federación con responsabilidad en la negociación colectiva y la acción sindical, Secretarías Federales, Agrupaciones, Secretarías Regionales/CCAA y Secciones Sindicales, reforcemos los equipos para hacer frente a un incremento importante de la negociación en las empresas, de los intentos de revisar a la baja las condiciones laborales, de la gestión del conflicto y del aumento de las competencias de las Comisiones Paritarias para la gestión de los convenios.

Este nuevo paradigma nos va a exigir ampliar nuestra capacidad organizativa para estar presentes en los sectores y sobre todo en las empresas. Allí donde se dirimen los intereses de la fuerza del trabajo, implica la necesidad de que el sindicato se sitúe con renovada fuerza y protagonismo, en la empresa.

Un mayor reto de incrementar la participación e intervención sindical en las empresas, de hacer valer la negociación colectiva, el acuerdo, y priorizar la flexibilidad interna como fórmula para evitar la decisión unilateral de la dirección de empresa. Poner en valor la función sindical para la defensa de los intereses de los trabajadores en el marco de unas relaciones laborales ahora más asimétricas e injustas.

La defensa del poder contractual del sindicato en los sectores y empresas nos llevará inevitablemente a tener que efectuar una permanente, coordinada e inteligente gestión del conflicto. Siempre desde la concepción de que no es un fin en sí mismo sino un medio cada vez más necesario para ganar capacidad real que nos permita contraponer la necesidad de diálogo frente a la tendencia a la unilateralidad empresarial, y de esa manera propiciar espacios de negociación en los que poder alcanzar acuerdos que defiendan los intereses de aquellas personas a quienes representamos.

Cuando tengamos que responder con conflicto ante situaciones en las que la negociación resulte infructuosa, o paralelamente a esta, cuando esté bloqueada, pondremos en marcha actuaciones escalonadas de movilización, actuaciones de carácter institucional y jurídico, actuaciones en el ámbito societario y de gobierno; estableciendo un orden de prelación y calendarización en función de la gravedad del conflicto.

Para todo esto, utilizaremos los protocolos de gestión del conflicto con los que venimos trabajando.

Tendremos que adoptar las decisiones sindicales y organizativas oportunas para intentar llegar al mayor número posible de empresas, bien para asesorar y apoyar a nuestros representantes y afiliados o bien para que en aquellas empresas que no exista representación opten para que sea el sindicato quién les represente y actúe para defender sus intereses, principalmente en las Pymes.

En definitiva, en el futuro inmediato tenemos el reto de ir diseñando unas fuertes redes de atención sindical sectoriales y multisectoriales, que nos faciliten el trabajo de extensión del Sindicato,

contraponiendo negro sobre blanco que la unilateralidad de la decisión empresarial no es irreversible y que el Sindicato puede y debe intervenir para gestionar las relaciones y las condiciones laborales.

Pasar de la teoría a la práctica, articulando nuevas fórmulas organizativas, funcionales y flexibles; que hagan que se visualice la presencia permanente y operativa del Sindicato.

Ampliar y reforzar, en consecuencia, la presencia del Sindicato en el centro de trabajo, en la empresa, va a ser un objetivo prioritario, va a convertirse en el centro de la actividad que despleguemos desde COMFIA-CCOO.

Consecuencia inevitable de la coyuntura actual es la racionalización no sólo de los recursos de horas sindicales si no también la eficiencia en la gestión de nuestros recursos económicos.

Es vital la optimización de los gastos en un entorno de austeridad, planificación y responsabilidad de la gestión de los ingresos, para seguir manteniendo la autosuficiencia financiera de la que hemos gozado en los últimos tiempos. Esto nos permitirá tener una estructura más fuerte para poder responder mejor a las necesidades actuales y futuras.

Para ello será necesario que, una vez finalizado el proceso de reestructuración del sector financiero y hechas las oportunas evaluaciones de la aplicación de la reforma laboral en los sectores de COMFIA-CCOO, finalizado también el proceso congresual, la organización en su conjunto estudie y analice el mapa de necesidades para establecer un Plan de Optimización de Recursos. Una vez evaluado el final del mapa financiero deberemos cambiar nuestra estructura organizativa en torno a una sola agrupación de servicios financieros.

En dicho marco corresponderá:

- ✓ Analizar el mapa de recursos y necesidades del conjunto de la organización (Federación Estatal, federaciones territoriales, agrupaciones, secciones sindicales).
- ✓ Analizar la situación financiera (incluyendo previsiones) del conjunto de la organización.
- ✓ Analizar el impacto de la reestructuración del sector financiero.
- ✓ Analizar, debatir y fijar los mecanismos de implementación en COMFIA-CCOO del Plan de Optimización de Recursos de CCOO, tanto en cuanto a sus objetivos como en cuanto a sus medidas estratégicas.
- ✓ Analizar, debatir y fijar el destino prioritario de los recursos financieros y humanos disponibles en función de los objetivos organizativos que nos marquemos, teniendo en cuenta todos los elementos anteriores y situando en el centro de dicho análisis, entre otras cuestiones:
 - La implementación consensuada del nuevo código de utilización de derechos sindicales.
 - El incremento de la dotación y criterios de aplicación del fondo de cohesión federal.
 - La política de gastos de personal.

Somos una Federación articulada y cohesionada en Federaciones de Nacionalidad o Región con una dilatada seña de identidad en el trabajo sindical en la empresa por medio de las Secciones Sindicales de Empresa (COE's), y en los sectores mediante las Agrupaciones Sectoriales. Espacios estos, empresas y sectores, donde se dirime la negociación y el conflicto y por tanto se definen las condiciones laborales. Donde desde hace mucho que tenemos claro y ahora con más convencimiento que va a fundamentarse la organización de la acción sindical. Para ello vamos a necesitar reforzar la cohesión en la toma de decisiones y aumentar la eficiencia en la gestión de los recursos. Para mejorar la capacidad y la autonomía en el ejercicio de nuestras políticas sindicales en todos los sectores y ámbitos en los que actuamos.

Tenemos que aprovechar la experiencia y las sinergias que nos da el estar en diferentes sectores del sector servicios para coordinar y mejorar la elaboración de propuestas e iniciativas sindicales. Esto nos debe servir para fomentar la capacidad de articular sindicalmente la diversidad sectorial y empresarial que constituye nuestra realidad federal con el objetivo de cohesionar y componer, desde la coordinación sindical, la atomización convencional que puede ocasionar un modelo descentralizado de negociación colectiva. Nuestro objetivo debe ser coordinar la acción sindical en las empresas, grupos de empresas y sectores, con la misma unidad de criterio de la gestión empresarial.

En este nuevo ciclo que comenzamos con este proceso congresual tenemos el propósito de revalidarnos y avanzar en el desarrollo de nuestro modelo sindical apoyándonos en la planificación y organización racional del trabajo, el establecimiento de objetivos y metas precisas y en una valoración objetiva de los resultados.

En este programa de acción definimos cómo vamos a desarrollar nuestro trabajo, nuestras políticas sindicales, nuestras propuestas, nuestras reivindicaciones, nuestros ejes estratégicos concretos; cómo nos vamos a organizar para defender los derechos individuales y colectivos de las personas que representamos; y cómo vamos a afrontar la disputa de capital y trabajo en las empresas y en los sectores.

CAPITULO 2: ACCIÓN SINDICAL

2.1. Negociación Colectiva

DIAGNOSTICO

En poco más de dos años el panorama y las reglas que rigen la negociación colectiva en nuestro país se han visto modificadas sustancialmente. Se constata así una clara estrategia para reducir el poder contractual de los sindicatos y por tanto de la clase trabajadora a favor de una mayor libertad de actuación y decisión unilateral de las empresas.

El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012 (AENC I) se firmó manteniendo el sistema de revisión salarial histórico (vinculación al IPC y cláusulas de revisión) y similares normas para la negociación colectiva que los acuerdos anteriores en esta materia. Introdujo novedades encaminadas a mejorar el tejido productivo y la creación de empleo mediante una distribución equilibrada de los esfuerzos reforzando para ello la participación sindical así como las medidas de flexibilidad interna necesarias. Lamentablemente, los contenidos de este acuerdo no fueron respetados por muchas de las patronales asociadas a CEOE y CEPYME con el objetivo de menospreciar el diálogo social y forzar, a su favor, la modificación legislativa unilateral del gobierno.

Este incumplimiento de la patronal llevó a la negociación de los convenios a niveles de conflictividad muy altos provocando la paralización de revisiones salariales, ralentizando por norma la negociación de convenios colectivos y en definitiva, obligando a plantear conflictos colectivos y por tanto, a judicializar de forma más frecuente nuestras relaciones laborales.

La Ley 35/2010, que respondía a dichas presiones, introducía modificaciones de calado encaminadas a una mayor flexibilidad empresarial y a la pérdida de poder contractual del sindicato. Esta Ley iniciaba una mayor descausalización para acudir a la modificación sustancial de condiciones, aumentaba las posibilidades de descuelgue salarial en las empresas y daba más facilidades al empresario para suspender los contratos y reducir las jornadas mediante expedientes temporales (sin límite mínimo de trabajadores afectados).

La reforma de la Negociación Colectiva, Ley 7/2011, supuso un ataque directo a la autonomía de las partes además de un desprecio al diálogo y la concertación social imponiendo plazos de negociación, dando prioridad del convenio de empresa frente al sectorial o facilitando nuevas causas para el descuelgue salarial.

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (AENC II). El objetivo principal de éste es buscar el acuerdo en torno a objetivos y propuestas que, trasladadas al ámbito de la negociación colectiva y con el mínimo de reformas legales, puedan ayudar a afrontar las situaciones que atraviesen las empresas por medio de medidas de flexibilidad interna que hagan innecesario el recurso de los despidos como mecanismos de ajustes. Establece una política de moderación de rentas junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente que permita mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad en grado suficiente como para frenar, primero, la sangría de desempleo y propiciar, después, la generación de nuevos puestos de trabajo, así como evitar la legislación unilateral del gobierno y la imposición de una nueva reforma laboral.

El desarrollo de este acuerdo ha tenido su reflejo en los acuerdos firmados, antes de la reforma laboral, en Industria, Construcción y Químicas, todos ellos reguladores de la estructura de negociación y concurrencia en los diferentes ámbitos.

La Reforma Laboral, Ley 3/2012, lesiona gravemente los derechos de trabajadoras y trabajadores, menosprecia el papel de los agentes sociales con afectaciones de calado en la negociación colectiva y provoca un gran desequilibrio entre la seguridad de la clase trabajadora y el poder de dirección del empresario. Establece definitivamente la prevalencia del Convenio de Empresa frente al Convenio Sectorial, impulsando la individualización de condiciones laborales con más facilidades al empresario para realizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o para el descuelgue de los convenios.

Provoca además, una pérdida del poder contractual del sindicato a favor del incremento del poder de decisión empresarial. Se pierde tutela judicial con la eliminación de los salarios de tramitación. La política del miedo se refuerza con un despido más barato y fácil y con la eliminación de la autorización de la Autoridad Laboral. El aumento de los ERES por ser más atractivos para las empresas que antes, la continua sangría de extinciones, modificaciones y descuelgues sin justificación y una limitación exagerada de la ultra-actividad, nos lleva sin duda a un escenario de conflictividad mayor.

En definitiva, un nuevo modelo de relaciones laborales que nos obliga a buscar nuevas fórmulas para adaptarnos y contrarrestar sus efectos nocivos, un modelo que no apuesta por el empleo sino más bien por su destrucción.

OBJETIVOS:

1. Apostar por el mantenimiento y refuerzo del Convenio Sectorial para que siga siendo el marco de referencia en el que se regulen las condiciones laborales y que además juegue un papel mediador en los conflictos a través de las Comisiones Paritarias, dando estabilidad al marco sectorial, evitando el dumping empresarial y la desregulación o precarización de las condiciones laborales.
2. Afrontar la negociación del convenio de empresa como complementaria al Convenio Sectorial. Será un modelo válido si se respetan unas normas mínimas de buena fe en la negociación colectiva.
3. Seguir apostando por un marco sectorial superior para el sector de Oficinas y Despachos.

4. Potenciar el derecho a la información, el que ya tenemos y el que podemos ampliar mediante acuerdos o convenios a través de las Comisiones Paritarias, dando más competencias a las mismas y por tanto, aumentando nuestra participación y control.
5. Poner en valor la función sindical para la defensa de los intereses de las personas en el marco de unas relaciones laborales asimétricas e injustas, ganando presencia en las empresas.
6. Vigilar y controlar los nuevos marcos de negociación en las empresas para intentar desincentivar la elección por parte de éstas de representaciones sindicales funcionales a los solos efectos administrativos y legales para la firma de convenios.

PROPUESTAS:

- ✓ Conseguir un equilibrio entre la moderación salarial y la redistribución de beneficios, la flexibilidad interna y las medidas coyunturales de reestructuración, apoyándonos para ello en los criterios marcados en el AENC II.
- ✓ En el contenido de los Convenios Sectoriales debemos defender como garante de su existencia y mantenimiento el compromiso de las partes mediante el reconocimiento de su naturaleza como marco mínimo de condiciones en pacífica convivencia con el convenio de empresa.

La Comisión Paritaria además, deberá dotarse de competencias para recibir información (previa y posterior), intervenir y participar en los procesos de modificación sustancial, descuelgue salarial y expedientes de regulación de empleo (temporales y extintivos); con el objetivo de que, además, asuma un papel mediador en los conflictos en la empresa y reducir así la más que probable conflictividad o judicialización que va a producirse al aplicarse rígidamente la reforma laboral.
- ✓ Comprometer la prórroga de los convenios una vez vencidos más allá del periodo legal de ultra-actividad, estableciendo además mecanismos compartidos para el desbloqueo y la firma de los mismos.
- ✓ Aprovechando la nueva legitimidad que la legislación otorga a las Asociaciones Patronales mayoritarias para poder intervenir en la negociación de un marco sectorial estatal de Oficinas y Despachos, nos dirigiremos a CEOE y CEPYME para presentarles nuestra propuesta al respecto.”
- ✓ En la negociación de los Convenios de Empresa introduciremos compromisos de complementariedad y no agresión al convenio sectorial (cuando exista) mediando en los conflictos que puedan surgir en las empresas con la posible intervención de las Comisiones Paritarias Sectoriales. La vorágine de peticiones para la apertura de marcos de negociación en las empresas no debe desbordarnos por lo que es importante, además, la creación de equipos de atención en la negociación y establecer unos criterios mínimos que nos ayuden a tomar las decisiones de negociación a nivel de empresa. Para ello, deberemos valorar y ponderar las diferentes realidades o posibilidades, estableciendo algunos criterios:
 - Convenios de empresa o grupo y no de centro de trabajo o franja.
 - Número de trabajadores afectados.
 - Aplicación de convenio sectorial.

- Existencia de RLT o afiliación.
 - Capacidad, desarrollo o potencialidad de la representación legal y sindical para gestionar el convenio.
- ✓ Defender nuestro poder contractual reforzando el derecho de información y participación. Trabajar en gestionar de forma eficiente la información a la que tenemos derecho por ley para tratarla y utilizarla.

Las Comisiones Paritarias de los convenios serán una herramienta fundamental para participar y acceder a los procesos de modificación o descuelgue que se den en las empresas. Para ello, deberemos incluir las máximas competencias posibles y coordinar las intervenciones de las comisiones paritarias sectoriales con las de empresa.

Incrementar nuestra presencia en los centros de trabajo dando una atención ágil a los problemas a pesar de la regulación legal adversa. Para hacerlo posible, deberemos mejorar en coordinación y cohesión de nuestras estructuras sindicales. Debemos gestionar el acuerdo y el conflicto. La comunicación e información debe ser fluida y circular en los dos sentidos: ascendente, y descendente y horizontal, para asegurarnos de llegar a todos los ámbitos, creando los canales necesarios para lograrlo.

La puesta en práctica de todo lo anterior nos obliga a adoptar nuevas decisiones sindicales y organizativas y para ello se hace imprescindible conseguir que nuestra estructura sea polivalente para poder atender las máximas necesidades, desde la cercanía, en cualquier centro de trabajo y de cualquier sector.

Este nuevo reto que se nos presenta nos obliga a incrementar la participación e intervención sindical en las empresas, haciendo valer la negociación colectiva y contraponiendo la flexibilidad interna como fórmula frente a la decisión unilateral de la dirección de empresa y los mecanismos de destrucción traumática de empleo. Para que esto sea posible debemos trabajar en:

- Adoptar las decisiones sindicales y organizativas oportunas para intentar llegar al mayor número posible de empresas, bien para asesorar y apoyar a nuestra representación y afiliación o bien para representar a las plantillas en las que no tengan representantes legales, principalmente en las Pymes.
 - Coordinar la negociación colectiva a todos los niveles internos (Federación, Territorios, Agrupaciones, Secciones Sindicales, etc.) con criterios claros para la apertura de negociación en las empresas, para la toma de decisiones y pautas para la negociación.
 - Articular nuevas fórmulas organizativas, funcionales y flexibles; que hagan que se visualice la presencia permanente y operativa del Sindicato.
- ✓ Actualmente disponemos de herramientas y procesos de trabajo que facilitan nuestra acción sindical en las empresas y debemos seguir aprovechándolos.

Debemos trabajar ahora en que la puesta en común de la información y la documentación de la que disponemos nos permitan también el óptimo tratamiento y control de los datos a los que tenemos derecho. Los Sites y Docs de Google los podemos nutrir de toda la información y documentación para poder compartirla, acceder a ella de forma ágil y sencilla y evitar así duplicidades de trabajo, mejorando por tanto el control y conocimiento de lo que hacemos.

2.1.1. Retribución, empleo y tiempo de trabajo

DIAGNÓSTICO:

Las últimas reformas laborales han perseguido principalmente la pérdida de la capacidad negociadora de los y las trabajadoras, así como una devaluación general de los salarios, la flexibilización de las condiciones contractuales individuales y de convenio, eliminando garantías y facilitando la novación unilateral por parte del empresariado de las condiciones de trabajo.

En materia salarial se facilitan las inaplicaciones de convenio colectivo y se cambia la prevalencia del convenio empresa sobre el sectorial, y se incluye dentro del artículo 41 del ET como modificación sustancial la cuantía del salario.

Las nuevas regulaciones en empleo consiguen facilitar las salidas de personal con elementos como la reducción notable de la indemnización o la rebaja de garantías en los despidos objetivos. Se establece, además, una regulación contractual donde se sigue favoreciendo la contratación temporal y donde aparecen contratos que permiten el despido sin indemnización.

Se introduce una mayor flexibilidad para cambiar la jornada y la distribución del tiempo de trabajo del artículo 41 del E.T y se incluye obligatoriamente la flexibilidad mínima de la distribución horaria de la jornada anual.

OBJETIVOS:

1. Mantener y crear empleo haciéndolo compatible con un crecimiento moderado de los salarios que permita al final del ciclo recuperar poder adquisitivo.
2. Fomentar la incorporación y mantenimiento de mujeres, jóvenes y grupos más desfavorecidos al mercado laboral y contribuir a reducir la temporalidad en la contratación.
3. Ordenar la distribución flexible del tiempo de trabajo garantizando su negociación.
4. Fomentar métodos de organización del trabajo, democráticos y transparentes; y medidas de productividad negociadas en las empresas que sean objetivas y posibles de alcanzar.

PROPUESTAS:

RETRIBUCIÓN

- ✓ En el Convenio Sectorial:
 - Cláusulas de incrementos salariales de convenio en referencia al AENC 2012, 2013, 2014 y atendiendo a la situación concreta de cada sector.
 - Realizar el seguimiento de los informes de datos relativos a los parámetros de referencia para el incremento y actualización salarial del AENC.
 - Establecerán prioritariamente componentes fijos de la estructura salarial y los variables que haya se vincularán a criterios negociados de productividad y posibilitando la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.
 - Delimitar y ordenar las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de las condiciones económicas del convenio sectorial.
- ✓ En el Convenio de Empresa:
 - Se negociarán componentes variables del salario asociados a la evolución de la empresa.

- Es un requisito indispensable poner a disposición de la representación sindical la información económica de la empresa, en tiempo y forma, para poder establecer y seguir las retribuciones variables negociadas en dicho ámbito.
- Deberán tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación.
- Con los parámetros establecidos en los convenios sectoriales se podrá negociar la inaplicación de las condiciones económicas del convenio que sólo se podrá efectuar por acuerdo en la empresa.

EMPLEO:

✓ En el Convenio Sectorial:

- Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo y la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos.
- Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, de forma que las necesidades permanentes se atiendan desde la contratación indefinida y las coyunturales con la temporal.
- En función del convenio y de sus características analizar la conveniencia, o no, de determinar el volumen global de contrataciones temporales.
- Establecer mecanismos de seguimientos y control de la evaluación del empleo y de la contratación en los sectores cuando se adopten medidas de empleo.
- En función del convenio y de sus características analizar la conveniencia de incorporar cláusulas que regulen la subrogación de trabajadores frente a un cambio de contrato de un cliente a otra empresa.
- En las actividades discontinuas o estacionales, potenciar los contratos fijos discontinuos como alternativa a los contratos temporales, o a la realización de horas extraordinarias. Regular la transformación de contratos fijos discontinuos en indefinidos ordinarios utilizando criterios de tiempo sin discontinuidad, antigüedad y/o volumen de contratos en la empresa.
- La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas.
- Las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilaciones ligadas a las circunstancias económicas que atraviesen las empresas incluidas en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, debe ser también considerada como un elemento para posibilitar el relevo generacional.
- Incorporación de cláusulas de renuncia a la adopción de medidas traumáticas de forma no negociada.

✓ En el Convenio de Empresa:

- Debemos realizar un seguimiento de los derechos de información en cuanto a las condiciones para la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo.
- Aplicación de lo regulado en el artículo 42 del E.T en cuanto a la información que tiene que dar la empresa principal y contratista a sus trabajadores y trabajadoras y a la representación legal sobre los procesos de subcontratación.

- Facilitar información por parte de la empresa usuaria a la representación sindical sobre los contratos de puesta a disposición con las ETT, entregándoles una copia básica del contrato o la orden de servicio.
- Supervisar en la negociación colectiva de empresa los aspectos regulados en los convenios sectoriales.
- Control y derechos de información en materia de becas y contratos de formación.
- Incorporación de cláusulas de renuncia a la adopción de medidas traumáticas de forma no negociada.

TIEMPO DE TRABAJO

✓ En el Convenio Sectorial:

- La negociación colectiva deberá regular la ordenación flexible del tiempo de trabajo, además de contribuir a limitar las prolongaciones de jornada, tendiendo a su reducción y su concreción en la empresa para posibilitar la conciliación de la vida laboral y personal con las necesidades productivas de las empresas.
- Negociar el cómputo anual de la jornada y limitar su distribución irregular, con el fin de evitar las horas extraordinarias o la contratación temporal.
- Los negociadores valorarán la referencia del 10% en más o en menos en función del ámbito de negociación, la distribución irregular de jornada podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no máxima anual, igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicios del respeto a los límites del E.T
- A través de la negociación colectiva, limitaremos al máximo la disponibilidad legal de la empresa para alterar la distribución prevista en el calendario anual.
- Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas o de producción que lo justifiquen y que estén limitadas en el tiempo.

✓ En el Convenio de Empresa:

- Deberán promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal.
- Se establecerán y concretarán las distribuciones horarias con las pautas establecidas en la negociación sectorial.

2.2. Igualdad de Oportunidades

DIAGNÓSTICO:

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres apostó por crear un marco propicio que impulsó la negociación colectiva a fin de que ésta se convirtiera en un instrumento en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por otro lado, impuso una serie de obligaciones para negociar medidas o planes de igualdad que implican, potencialmente, una ampliación del radio de acción de los convenios y pactos colectivos en la referida materia.

La última reforma laboral no contradice esta Ley. No hay que olvidar el amplio margen dejado al contenido de tal negociación por el art. 85.1 ET. En consecuencia, hay muchas más materias posibles

en relación a la igualdad de trato que las expresamente enunciadas legalmente, en las que se pueden producir discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo, tales como el acceso al empleo, la clasificación y promoción profesional o el régimen salarial que pueden tener acomodo en las medidas y en los planes de igualdad.

El tratamiento actual de la igualdad y no discriminación por la negociación colectiva es insuficiente y muy desigual aunque ha habido significativos y puntuales avances en algunos casos. Pero, pese a ello, las regulaciones contienen, demasiadas veces, formulaciones generales plagadas de buenas intenciones o meras declaraciones de principios cuya significación y grado de innovación es más aparente que real.

Los convenios colectivos no lo resuelven, las mujeres siguen siendo discriminadas sistemáticamente de diferentes maneras y es esta evidencia la que nos debe mover a denunciar las situaciones de discriminación y por lo tanto a impulsar y promover la negociación de los Planes o medidas de igualdad.

Con las empresas que están incumpliendo la Ley debemos actuar y tomar la iniciativa para cambiarlo.

Debemos lograr que aflore, decididamente, en los convenios y pactos colectivos la preocupación por la específica situación de las mujeres en el mercado de trabajo, sus dificultades de acceso y mantenimiento del empleo o las relativas a su formación y promoción profesional.

Ello implica poner en cuestión planteamientos que pueden quebrar la igualdad de trato en las distintas fases del trabajo que, a base de reiterarse de modo inercial en la realidad, parecen normales cuando pueden implicar discriminaciones por razón de sexo.

Por ello, de un lado, es preciso revisar críticamente las regulaciones contenidas en los convenios colectivos, incluso aquellas que son neutras en apariencia, con el fin de analizar sus efectos en materia de igualdad. Y, de otro, es necesario analizar la aplicación de los diferentes preceptos de tales convenios y, también, las prácticas de empresa a fin de comprobar si están encubriendo o no situaciones discriminatorias, sean directas o indirectas.

OBJETIVOS:

1. Mantener el empleo de las mujeres como garante de igualdad.
2. Actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Utilización del lenguaje: nombrar por igual a mujeres y hombres debe ser la norma, no la excepción.
4. Erradicar la discriminación salarial como principal discriminación por razón de sexo que se produce en el empleo.
5. Dotar de un contenido real y no meramente retórico y genérico a las medidas y planes de igualdad en el ámbito laboral, asegurando que éstos contemplen el seguimiento y evaluación y el organismo encargado de ambas actuaciones.
6. Empoderar a las trabajadoras en el ámbito laboral a través de los convenios colectivos fomentando su promoción, acceso a la formación y clasificación profesional.

PROPUESTAS:

Actuaciones en el ámbito de negociación colectiva: mayor intervención sindical y más participación de sindicalistas:

- ✓ Utilización de medidas de acción positiva en el contenido de los acuerdos y convenios colectivos.

- ✓ Mejorar el conocimiento de la situación de la empresa a través de diagnósticos más completos.
- ✓ Las Secciones Sindicales con afiliación superior a 250, deberán tener una responsable de igualdad.
- ✓ Definir quienes son responsables del seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad vinculados al convenio colectivo mediante la creación de comisiones de igualdad con facultades y poder de decisión.
- ✓ Mayor transversalidad y participación de mujeres en todas las mesas de negociación colectiva. Evitar la segregación de los ámbitos de negociación.
- ✓ Revisar en profundidad las regulaciones de los convenios colectivos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y, en su caso, acuerdos específicos sobre ella.
- ✓ Posibilitar la participación de mujeres en la formación y su incorporación a las categorías con subrepresentación femenina.
- ✓ Continuar con la elaboración y difusión de campañas y materiales formativos y de sensibilización.

La negociación de medidas y planes de igualdad contribuye a lograr más intervención de mujeres sindicalistas en el ámbito sindical y laboral; mejor información y formación en materia de igualdad; un freno y corrección de las brechas de género en las empresas. Las actuaciones en este ámbito deben ir dirigidas a:

- ✓ Impulsar la negociación de los Planes de Igualdad en aquellas empresas en las que aún no se hace.
- ✓ Incluir en el proceso de negociación colectiva la revisión y actualización de los planes de igualdad existentes.
- ✓ Incluir códigos de buenas prácticas o declaraciones de principios y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

2.3. Empleabilidad

DIAGNÓSTICO:

Cambios en el mercado de trabajo que condicionan la profesión.

Después de más de cuatro años de crisis económica cabe preguntarse si el tan nombrado cambio en el modelo productivo se ha producido, aunque no hayamos obtenido los resultados esperados dada la situación actual o, por el contrario, seguimos pendientes de que se produzca.

Los llamados nuevos yacimientos de empleo (atención a la dependencia, empleos verdes, etc.) ya no son tan nuevos. Las profesiones del futuro, aun no existen y el recorte en inversiones en I + D + i dificultan aún más su aparición. ¿No deberíamos entonces centrarnos en mejorar el empleo que tenemos y potenciar aquellas competencias que nos permitan adaptarnos mejor al futuro que tenemos por escribir? ¿Se pueden construir profesiones que desconocemos desde la destrucción de las que existen como única vía de llegar a ellas?

Los cambios que se están impulsando desde las políticas de formación para el empleo cuestionan la finalidad que esta formación tiene en la construcción de la profesión para limitarla a dar respuestas concretas a las necesidades de las empresas.

Las propuestas que se presentan ahondan en la posibilidad que desde COMFIA-CCOO tenemos de mejorar los empleos de nuestros sectores, contrarrestar estas tendencias mejorando las competencias de las personas y reconocerlas a través de la negociación colectiva, para situarlas en la mejor posición frente a su futuro.

Propuestas no solo dirigidas a mejorar competencias y aumentar la productividad, sino también a reflexionar sobre el papel de los y las trabajadoras en la empresa, desde nuestra perspectiva del papel social y vertebrador del trabajo en la sociedad y de una ética profesional acorde con nuestros criterios sindicales y de RSE.

Responsabilidad y dirección en la carrera profesional.

Las consecuencias de esta crisis económica (cierres de empresas, expedientes de regulación de empleo, etc.) así como de las últimas reformas laborales (pérdida de derechos laborales) vuelven a poner de manifiesto la necesidad de separar la carrera profesional de los y las trabajadoras, de la promoción profesional que su empresa, puede (quiere) o no, darles.

Sigue vigente la necesidad de continuar e impulsar los esfuerzos emprendidos por COMFIA-CCOO en su segundo congreso: “Diseñar y desarrollar propuestas que exigen para su consecución que el sujeto de los cambios, los protagonistas de los mismos, sean los trabajadores y trabajadoras, y que deben facilitar el equilibrio entre sus aspiraciones profesionales y su vida privada.”

Propuestas que, en definitiva, devuelvan a las personas la responsabilidad y el control sobre sus competencias y su carrera profesional. Porque se puede ser un buen profesional, se puede mejorar en la profesión y no ascender en el organigrama.

En COMFIA-CCOO llevamos muchos años impulsando negociaciones e iniciativas que pongan en valor el trabajo que se realiza y no solo el puesto que se ocupa que, en determinados niveles, somos conscientes que está muy mediatizado por variables no negociables. Es ahora más necesario que nunca seguir impulsando este tipo de iniciativas.

Porque son iniciativas que dan empleabilidad a los y las trabajadoras, independientemente de la empresa en la que trabajen. Porque son iniciativas que dan seguridad en el empleo, independientemente de la vinculación laboral que se tenga con la empresa. Porque son iniciativas que hacen efectivo el derecho a la formación de las personas.

¿Por qué defendemos formación profesional como herramienta de acción sindical?

Desde la finalidad de COMFIA-CCOO de mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras y conseguir que tengan un trabajo decente, legitimamos nuestro trabajo porque tenemos claro lo que somos, nuestros objetivos y somos coherentes con las propuestas que realizamos, independientemente de la influencia que coyunturalmente puedan tener las campañas actuales antisindicales.

En COMFIA-CCOO intervenimos directamente en desarrollar políticas y acciones de formación porque queremos garantizar el derecho a la formación de todos los trabajadores y trabajadoras y, especialmente, los que más lo necesitan (menos cualificados, mayores de 45 años, personas en recualificación, etc). Desarrollamos planes de formación vinculados a la carrera profesional en nuestros sectores de actividad porque estamos convencidos que la formación que se realiza mejora la empleabilidad. Proponemos formación certificada y de calidad porque sabemos que ésta es una de las mejores vías para consolidar los esfuerzos formativos que se realizan. Desarrollamos itinerarios formativos profesionales que ponen en valor tanto la formación como la experiencia profesional porque sabemos que no solo la formación cualifica para el empleo.

Presentamos propuestas dirigidas a que COMFIA-CCOO pueda influir, informar, analizar, intervenir, etc., independientemente de cómo se configure la normativa en materia de formación para el empleo. Presentamos propuestas que den estabilidad al servicio que desde COMFIA-CCOO se presta en este ámbito, porque el derecho a la formación es irrenunciable y debe ser defendido y extendido.

El derecho a la formación: nuestra intervención en lo colectivo y en lo individual.

La última reforma laboral aprobada consolida la tendencia de destruir el derecho de las personas a la formación transformando legalmente las iniciativas por las que lo ejercen desde el derecho colectivo al individual.

Si tomamos como referencia el ejercicio del derecho individual a la formación los datos de los permisos individuales de formación finalizados en el año 2010 en todos los sectores, ascienden a un total de 3.335 (52,1% hombres - 47,9% mujeres). Además de la poca utilización debido a que estos permisos están fuertemente mediatizados por la voluntad o no de la empresa en la que se trabaja, y por tanto no se consolida como derecho objetivo, es igual de preocupante que el 77% de los participantes tenía formación de grado superior al realizarlo. A su vez, solamente un 3% de los y las participantes trabajaban en una micro pyme y un 7% en una mediana empresa cuando, en el mismo preámbulo del Real Decreto 3/2012, se reconoce que el 99,23% de las empresas españolas tiene cincuenta o menos trabajadores y trabajadoras.

Tenemos en COMFIA-CCOO también una importante labor en lo relativo a los derechos individuales, impulsados y/o regulados desde la propia negociación colectiva.

Porque es en su ejercicio donde se están produciendo y se van a generar, importantes desigualdades ya que estas iniciativas no vienen acompañadas de los mecanismos de control necesarios para poder tener acceso a ellas. Porque no todas las personas tienen los mismos recursos para poder abordar las soluciones necesarias.

La reforma laboral pone en cuestión el derecho individual a la formación: para luchar contra eso tenemos dos herramientas excelentes: La primera es la negociación colectiva para introducir nuestras propuestas en lo sectorial e intervenir en la empresa a través de la formación de demanda; vinculando ambas estrategias a la obtención de títulos académicos o certificados de profesionalidad. La segunda es FOREM que debe cambiar conforme a las nuevas necesidades, gestionar junto con la formación de demanda la formación de oferta y satisfacer las necesidades sectoriales que la organización le proponga y le guíe.

Se presentan propuestas en este programa de acción dirigidas a potenciar lo colectivo para regular y mejorar en lo individual, para acompañar a los y las trabajadoras en el ejercicio de sus derechos individuales.

Nuestra actitud ante el futuro.

Las últimas reformas laborales no impiden, sino que impulsan, a COMFIA-CCOO a seguir proponiendo, negociando y desarrollando las iniciativas que considere necesarias para mejorar la calidad de vida de los y las trabajadoras.

Iniciativas que no obtienen su validez en la consecución inmediata del acuerdo con la organización empresarial o la empresa correspondiente, sino por el objetivo que persiguen y la capacidad de influir y crear opinión que antes o después dará sus frutos.

Hacemos MAS sindicato cuando proponemos alternativas y damos soluciones, firmadas o no por nuestra contraparte, a nuestros sectores de actividad.

Seguiremos proponiendo y negociando sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional que mejoren la empleabilidad de los y las trabajadoras incrementando su vinculación con las iniciativas de formación y orientación profesional que desarrollemos.

OBJETIVOS:

1. Priorizar la empleabilidad de los y las trabajadoras como elemento principal de la competitividad de las empresas.
2. Mejorar la negociación colectiva a través de la adaptación de los sistemas de acceso, clasificación y promoción profesional existentes así como generar nuevas propuestas que sirvan de guía para el desarrollo profesional de los y las trabajadoras de nuestros sectores, en general, y en las empresas, en particular.
3. Potenciar la vinculación de las políticas y acciones de formación profesional que se desarrollan en COMFIA CCOO a la negociación colectiva que establecemos, o queremos promover, en el sector y en la empresa, impulsando, de acuerdo con lo establecido en el SNCFP (Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional), el desarrollo de las acreditaciones de las diferentes competencias profesionales con el objetivo de lograr una mayor vinculación entre la formación adquirida y la carrera profesional.
4. Continuar impulsando y mejorando desde la negociación colectiva iniciativas que mejoren el derecho a la formación de los y las trabajadoras: horas anuales de formación, becas, permisos de formación, delegados y delegadas de formación, etc.
5. Acompañar a los trabajadores y trabajadoras durante su desarrollo profesional, proporcionándoles orientación y apoyo, independientemente de que las iniciativas que se promuevan se enmarquen legalmente como derecho individual o colectivo, estableciendo protocolos de actuación con FOREM para reforzar la presencia del sindicato en las actividades formativas.
6. Reforzar la vinculación y, por tanto, la afiliación a COMFIA-CCOO, a través de un proyecto estable de formación y orientación dirigido a la mejora del desarrollo profesional y personal de los y las trabajadoras.
7. Mejorar el derecho de información y participación que tienen los delegados y delegadas de COMFIA-CCOO diseñando una acción de intervención coordinada con otros ámbitos en los que también se abordan aspectos de esta materia: igualdad, RSE, PRL, etc.

Objetivos que ahondan en el papel que COMFIA-CCOO tiene como referente en el desarrollo profesional de los y las trabajadores, en activo o en desempleo, así como de aquellas personas que quieran trabajar en nuestros sectores de actividad.

PROPUESTAS:

- ✓ Adaptación y desarrollo de propuestas en materia de acceso, clasificación y promoción profesional que sirvan de guía y apoyo en la negociación sectorial y de empresa:
Como punto de partida para llevar a cabo esta propuesta, se realizará un estudio y revisión profunda sobre los diferentes acuerdos sectoriales y de empresa firmados hasta la fecha en materia de acceso, clasificación y promoción profesional. Se incluirá en este punto aquellas denuncias presentadas ante los diferentes órganos competentes (inspección de trabajo, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, etc.) con la finalidad de analizar las interpretaciones que en cada caso ha tenido la administración.

Esto nos permitirá obtener un mapa de situación en esta materia sobre el que poder analizar los puntos fuertes y áreas de mejora en cada ámbito de negociación poniendo de manifiesto las sinergias que existen entre todos ellos.

A su vez, continuaremos la línea de desarrollo de estudios sectoriales iniciada así como el análisis de otras fuentes de información disponibles para conocer mejor la situación del mercado de trabajo en nuestros sectores y empresas, su situación y su futuro especialmente en lo relativo al contenido de las profesiones que en ellos existen.

Esta información nos ayudará a seguir desarrollando documentos de trabajo en esta materia que nos permitan negociar e intervenir, directa o indirectamente, en la organización del trabajo, asignación de funciones y responsabilidades, movilidad funcional, desarrollo de propuestas en materia de orientación y formación profesional, etc. Una información que nos permitirá incluso analizar las carreras profesionales que se establecen entre profesiones de diferentes sectores de actividad.

Los sectores de COMFIA afectados por procesos de reestructuración requieren una reflexión específica. Muchos de estos trabajadores y trabajadoras tienen perfiles profesionales muy vinculados a la organización del trabajo en su empresa que dificultan su inserción laboral. Es necesario establecer a través de la autoridad laboral competente y en colaboración con el INCUAL, universidades, etc., mecanismos de adaptación y acreditación de sus competencias profesionales para que sean menos vulnerables en un mercado laboral muy agresivo, y puedan optar a puestos de trabajo decentes en una vida laboral cada vez más larga.

Pretendemos de este modo fortalecer las líneas de acción existentes en y entre los sectores y secciones sindicales en función de la situación y necesidades identificadas en esta materia.

Esta línea de trabajo lleva asociado un desarrollo en materia de aprendizaje sindical, ya iniciado en el periodo anterior, con el que formar y asesorar a los delegados y delegadas sindicales en las funciones que pueden y deben ejercer en sus sectores y empresas en esta materia.

- ✓ Optimización de los recursos de formación profesional de COMFIA-CCOO basados en nuestras propuestas de negociación colectiva reseñadas en el punto anterior.

El alto nivel de demanda que tenemos en la formación que ofrecemos, nos ha permitido en los últimos años poder iniciar toda una línea de desarrollo en materia formativa vinculada a mejorar la calidad de nuestros procesos de formación, desde la promoción del plan de formación, hasta la certificación y justificación frente a la administración pública. Así por ejemplo, hemos apostado por la certificación de la formación que promovemos y/o desarrollamos como una vía de consolidación del esfuerzo formativo que las personas trabajadoras realizan. Certificación muy vinculada a las diferentes clasificaciones profesionales que negociamos en nuestros sectores de actividad.

Somos conscientes que la oferta de formación (subvencionada o de pago) que existe en la actualidad es amplia y, por tanto, COMFIA-CCOO tienen un importante papel que realizar no solo impartiendo formación, sino como un agente activo en la carrera profesional de los y las trabajadoras: ofreciéndoles las mejores herramientas para que su toma de decisiones sea lo más adecuada a sus intereses personales y profesionales, asesorándoles en el ejercicio de su derecho a la formación, facilitando el acceso a la formación especialmente a las personas con menos recursos, etc.

Realizaremos un proceso de sistematización y organización de los recursos actuales del sindicato (herramientas de orientación y evaluación de competencias, materiales formativos propios, publicaciones y estudios sectoriales, acuerdos en materia de formación realizados,

etc.) para ponerlos a disposición de las personas de forma ordenada y coherente a la carrera profesional que pueden o quieren desarrollar en cada sector.

A partir de esta sistematización y, teniendo como base nuestras propuestas de clasificación profesional, podremos detectar las lagunas en materia de orientación y formación que tenemos y por tanto, orientar nuestros esfuerzos de desarrollo posterior.

Pretendemos con este trabajo, generar espacios estables de orientación profesional y formación permanente con atención personalizada y con iniciativas especializadas para nuestros afiliados y afiliadas.

- ✓ Propuesta de intervención conjunta entre áreas transversales que permitan una mejora en el nivel de información y análisis que realizan los delegados y delegadas de COMFIA-CCOO.

Durante los últimos años se ha puesto de manifiesto cada vez más la necesidad de establecer métodos de trabajo que nos ayuden a comprender mejor las relaciones mutuas y las influencias recíprocas entre las partes y el todo de las situaciones a las que nos enfrentamos en las distintas áreas de COMFIA-CCOO. Un método de trabajo que nos permita ubicar toda la información que tenemos por los diferentes canales en el contexto y conjunto en el que se desarrollan para conocer mejor su complejidad, tanto del origen como de la propia solución.

Desde las políticas de igualdad, desde la RSE o la prevención de riesgos laborales, por ejemplo, tenemos también información sobre las iniciativas que en los sectores y en las empresas se promueven en lo relativo al desarrollo profesional y personal de los y las trabajadoras.

Es por ello por lo que se propone la generación de un grupo de trabajo interdisciplinar en el que poner en común el tipo de información que se dispone en cada ámbito, realizar análisis conjuntos y establecer líneas comunes de trabajo. Un grupo de trabajo de carácter estatal que puede actuar coordinadamente en el ámbito sectorial, territorial o de empresa en función de las necesidades que vayan surgiendo y centralizando la información que se vaya generando.

Asociado a la creación de este grupo de trabajo estableceremos canales de información a través de los que hacer permeable este trabajo a los delegados y delegadas para apoyarles en el trabajo que posteriormente deben realizar.

- ✓ Fomento de la participación y la negociación en los planes de formación de empresa.

Necesitamos potenciar el derecho de participación e información que delegados y delegadas de COMFIA tienen en relación a los planes de formación que las empresas desarrollan, sean o no bonificados. Priorizamos en este aspecto la formación de los y las delegadas en esta materia que abordaremos desde la formación sindical junto con otras iniciativas de apoyo como son el desarrollo de acciones que nos permitan potenciar, a través de la negociación colectiva, la formación de demanda vinculada a formación certificada (titulaciones regladas, certificados de profesionalidad, carnets profesionales, etc.). Dirigir y trabajar con FOREM (como principal herramienta sindical que es para el desarrollo de la formación en esta organización) en el desarrollo de una formación de calidad, en la que se evalúen los niveles de inserción o mejora profesional, preferentemente con acreditación en las carreras profesionales, familias o unidades de competencia que hayamos priorizado en los grupos de trabajo anteriormente descritos.

Establecer los mecanismos de coordinación interna necesarios, tanto en el ámbito de COMFIA como con nuestros representantes en los diferentes órganos de dirección y gestión del sistema de formación para el empleo para que, en aquellos casos en los que no es factible

la negociación colectiva o se incumple sistemáticamente la legislación con respecto a la formación interna en las empresas, se puedan ejercer medidas de presión dentro de las políticas de Acción Sindical para que esta situación cambie.

2.4. Salud Laboral

DIAGNÓSTICO:

Rigidez y burocracia: el cuadro de enfermedades profesionales está desfasado y se centra en enfermedades de tipo industrial (caídas, golpes...). No reconoce la mayoría de riesgos laborales que cuando surgen, además, son de aparición invisible y crónicos, existe falta de diálogo en la decisión y reconocimiento de las enfermedades de origen laboral derivando el tratamiento como enfermedad común al Sistema Público de Salud, y todo ello se intensifica con la lentitud y complejidad en los procesos de cambio de contingencia derivados de la circunstancia anterior.

Falta de diálogo y participación sindical: la dirección de las empresas sigue eligiendo unilateralmente la mutua de accidentes que hay en cada momento, decide sin diálogo alguno sobre los recursos preventivos, humanos y materiales a establecer en la empresa (servicios de prevención propio, ajenos y mancomunados) y elige unilateralmente también la contratación de terceros para el control del absentismo.

Necesidad de titulación universitaria para recibir formación específica de nivel superior: esta limitación nos perjudica, la formación actual es muy generalista e incide en los sectores con mayor siniestralidad declarada (construcción, industria, etc.). Los nuevos delegados y delegadas de prevención inician el ejercicio de sus funciones con muchas lagunas de formación en la materia.

Visión localista de los problemas: perdemos visión general de los problemas en el intento de muchas grandes empresas de deshacer los comités únicos de salud laboral, para pasar a tratar los temas menores de manera provincial.

Atracos y riesgos en el puesto de trabajo: Incumplimiento por las empresas de la sentencia del Tribunal Supremo sobre los atracos, situación agravada por la situación actual de crisis económica, respecto a la violencia sufrida por trabajadores y trabajadoras.

Absentismo: nuevos criterios sobre despido por absentismo, provenientes de la última reforma laboral y que facilitan la extinción discriminada por parte de la dirección de las empresas en contra de la protección y seguridad de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Mayor tolerancia por parte de los trabajadores y trabajadoras: que presionados por el índice de paro y la crisis económica no denuncian y permiten situaciones de acoso en la empresa. A esto, se suma la falta de actuación, desde la perspectiva de protección laboral, sobre los riesgos de origen psicosocial presentes en las empresas de los sectores de COMFIA-CCOO.

Riesgos psicosociales: Teniendo en cuenta los sectores en los que está presente COMFIA, desde nuestra federación se debe impulsar el estudio, análisis y presencia de los riesgos psicosociales. Hay que ser conscientes del creciente número de casos que se están produciendo en este sentido y de la dificultad que entraña la recopilación de pruebas. Es por ello que debemos establecer mecanismos de detección y acción.

OBJETIVOS:

1. Conseguir que la decisión sobre la elección de la Mutua que actúa en cada empresa y los recursos materiales y humanos así como la inversión en recursos preventivos sea consensuada (Servicios de prevención Propio, Ajenos y mancomunados).
2. Informar y formar a los nuevos delegados y delegadas de prevención y reciclaje del resto en prevención de riesgos laborales para afrontar debidamente sus cometidos y para profesionalizar nuestras actuaciones en las empresas, especialmente de la importancia de los riesgos psicosociales y de sus consecuencias.
3. Informar y concienciar a las plantillas sobre los riesgos invisibles y de desarrollo a largo plazo presentes en nuestros sectores.
4. Seguir ampliando la protección a mujeres en situación de embarazo, protegerlas durante la lactancia y preservar la fertilidad de hombres y mujeres.
5. Mantener los comités únicos de seguridad y salud en nuestras grandes empresas, con muchos centros de trabajo pequeños, para seguir teniendo una visión de conjunto de la problemática generada.
6. Seguir incidiendo junto con nuestra Confederación para que se promueva un cambio legislativo para eliminar la rigidez del cuadro de enfermedades profesionales, para adaptarlo a la realidad actual.
7. Conseguir una protección eficaz en los centros de trabajo de los sectores de COMFIA-CCOO frente a la violencia externa, atracos, insultos, agresiones del público, etcétera.
8. Minimizar despidos o presiones derivados de la “puerta abierta” en la reforma laboral sobre el absentismo justificado.

PROPUESTAS:

- ✓ Introducir en la negociación colectiva, sectorial o de empresa:
 - La codecisión respecto a la elección anual de la Mutua, la dotación de recursos económicos y humanos del servicio de prevención, y la contratación de empresas de control de absentismo.
 - Criterios y comisiones de control y seguimiento paritarias para actuar contra la violencia externa (con posibilidad de implantar en las oficinas medidas de protección adicionales a las establecidas por el ministerio del Interior) y las situaciones de acoso.

Es conveniente que se vayan implantando en las empresas de nuestros sectores los criterios de la sentencia del Tribunal Supremo, así como los del criterio técnico de la Inspección de Trabajo, impulsados por COMFIA-CCOO.
 - Regular y limitar los despidos derivados de ausencias al trabajo justificadas.
- ✓ Utilizar nuestra web, para formar e informar a trabajadoras y trabajadores y delegados y delegadas de prevención, sobre los riesgos visibles e invisibles en su actividad, sus derechos y cómo defenderlos.

- ✓ Seguir actuando en materia de prevención de riesgos para eliminarlos y, si no fuera posible, minimizarlos y evitarlos (ergonomía, calidad del aire, Planes de Emergencia, carga de trabajo, mobbing, etc.).
- ✓ Mantener los Comités Únicos de Seguridad y salud en las Empresas manteniendo la negociación colectiva existente, ampliándola en lo posible.
- ✓ Crear y mantener un ente homologado, dependiente de la Secretaria Federal de Salud, que apoye y certifique las actuaciones derivadas para hacer visible la existencia, el nivel de preocupación y actuaciones empresariales a tomar sobre los riesgos laborales de origen psicosocial (Laboratorio COMFIA).
- ✓ Implantar sistemas de control del acoso en las empresas, sobre todo las grandes, y revisar el buen funcionamiento de los existentes. Como herramienta para conseguirlo, haremos campañas de concienciación e información, para implicar a todos los trabajadores en la detección del acoso y evitar que se actúe como meros observadores-cómplices cuando se presencia en otro compañero.
- ✓ Creación de un sistema de detección y tratamiento del nivel de existencia de riesgos psicosociales en una empresa, utilizable por nuestras delegadas y delegados que obligue al empresariado a actuar eficazmente sobre los mismos.
- ✓ Implantar un sistema a distancia de formación continua que nos permita dar una titulación y específica para nuestros sectores.

2.5. Acción Sindical Internacional

DIAGNÓSTICO:

La crisis financiera internacional, cuyas primeras manifestaciones se dieron en 2007, se trasladó con rapidez a la actividad productiva, afectando a las principales economías del mundo. La aplicación de medidas de expansión monetaria y económica permitió reducir sus efectos, a cambio de elevar los niveles de endeudamiento público, aunque no ha evitado la recesión.

En el caso español, la crisis financiera internacional ha desencadenado y ha venido a sumarse, a la propia crisis larvada en nuestra economía desde finales del siglo pasado, al calor de un crecimiento excesivo del sector inmobiliario, de unos reducidos tipos de interés y de una gestión inadecuada del riesgo de financiación de esta burbuja por parte de las entidades financieras.

La globalización supone cambios económicos, políticos, sociales e ideológicos. Los poderes económicos, los llamados mercados, son los que están llevando la iniciativa en la construcción de nuevas realidades. El mercado se ha convertido en el eje de las relaciones económicas, y en el elemento determinante de toda la sociedad, alterando las relaciones sociales y políticas.

La centralidad del consumo ha venido a sustituir a la centralidad del trabajo de la sociedad industrialista y, como consecuencia, la primacía de la identidad de consumidor frente a la de trabajador. Así, derechos sociales básicos se han transformado en simples bienes de consumo. El derecho a la educación o la salud pasan a ser tratados como bienes económicos que están sujetos, según esta ideología, a los parámetros del mercado.

En base a lo anterior, se han planteado unos retos para el movimiento sindical internacional, como son:

- ✓ Pasar de la mera coordinación del sindicalismo internacional, a la construcción del sindicato internacional y europeo.
- ✓ Profundizar en la cooperación entre estructuras sindicales internacionales que operan en la misma parte del proceso productivo y de distribución.
- ✓ Fortalecer la acción sindical internacional, centrando nuestra intervención en la defensa del empleo y los derechos laborales.
- ✓ Solo con la universalización de los derechos laborales, conseguiremos estar en condiciones de disputar la hegemonía en las nuevas condiciones que genera la globalización.
- ✓ La cooperación sindical internacional, debe servir para extender los derechos sindicales en el mundo y para favorecer la universalización de los derechos.
- ✓ Impulsar la acción sindical europea.
- ✓ Defender el modelo social europeo como alternativa al pacto fiscal.

Hemos de destacar el papel fundamental que juegan los Comités de Empresa Europeos en este proceso, porque se han convertido en actores clave en un contexto transfronterizo, y es el primer paso de la negociación colectiva con las empresas transnacionales. Su papel es asegurar que la voz de los trabajadores y las trabajadoras, se tenga en cuenta en las empresas en la toma de decisiones.

A pesar de los cambios normativos introducidos, estamos todavía muy lejos del reconocimiento de la negociación colectiva europea, que obviamente es nuestro deseo y objetivo fundamental, pero no podemos obviar la clarificación que se produce en los conceptos de información y consulta, estableciendo que la información se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras realizar una evaluación pormenorizada del posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa, o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Por ello, no vemos limitación alguna para que estos comités puedan llegar a acuerdos específicos de empresa sobre cuestiones como la reducción de jornada, la creación de empleo, la salud laboral, las horas extras, etc.; pero siempre distintas al salario, que deben quedar en el ámbito de la negociación colectiva, que pensamos debe estar en la órbita de la representación sindical como garantía de homogeneidad y cohesión social en el ámbito europeo.

Es más, la negociación colectiva internacional, extrae las decisiones del ámbito local de la empresa a otros de nivel jerárquico superior, y fomenta la existencia de un mayor equilibrio de poder entre las dos partes.

Ahora bien, los sindicatos tenemos que poner también más interés en el avance de este proceso, y revisar nuestras posiciones al menos en dos direcciones:

- ✓ Por una parte, fomentando una visión más útil y positiva de la potencialidad de resultados, que pueden derivarse de la negociación colectiva de ámbito europeo.
- ✓ Por otra, tendremos que persuadirnos con mayor empeño de la importancia de incrementar sustancialmente el número de CEE y que se mejoren sus acuerdos. Y eso pasa por la mejora de los niveles de cualificación de unos y otros a la hora de organizar la información entre los distintos niveles jerárquicos, para que las estrategias de negociación puedan ser más fluidas y eficaces ante las inercias adversas que se les puedan presentar desde las otras esferas implicadas en este proceso.

Hemos de seguir potenciando nuestra asistencia a las reuniones que se convocan en Bruselas, en el marco de la Comisión Europea, como miembros del Grupo Directivo de UNI Europa Finanzas, con el fin de establecer un diálogo con las personas de la Comisión Europea encargadas de los trabajos, y así conocer la última hora sobre lo que se está reglamentando en Europa.

Así mismo, se ha puesto claramente de manifiesto, la importancia que tiene para COMFIA-CCOO, asistir a los eventos que se organizan en América latina, pues aportamos nuestra visión global, así como la interlocución directa con las empresas. Sin duda hará que seamos un sindicato cada vez más influyente frente a nuestros interlocutores.

Es básico seguir trabajando para la definición de la tasa sobre las transacciones financieras. Para su administración efectiva, debe haber disposiciones claras que regulen el ámbito territorial del impuesto, el hecho imponible y fecha, la base imponible y los sujetos pasivos. La viabilidad de una TTF se vería potenciada por una cooperación internacional efectiva.

Trabajamos y trabajaremos, para implementar en las empresas multinacionales de nuestros sectores, una cultura de ventas responsable, a través de un asesoramiento veraz al consumidor, alejado de los intereses de las empresas (y de los bonus millonarios de sus Directivos), que comercializan estos productos, y de la cultura del corto plazo.

Llevamos a cabo nuestra acción sindical internacional, en un momento en el que los intereses de los trabajadores europeos están sometidos a un feroz ataque, en el que la Unión Europea ha dado la espalda a la idea original de una Europa social justa, con unas condiciones de vida y de trabajo dignos, y en el que el papel de los sindicatos está siendo fuertemente cuestionado.

Por ello, ahora más que nunca, debemos apostar por intensificar nuestras relaciones internacionales, porque:

- ✓ La unión es la clave del éxito, para mejorar la vida y las condiciones laborales en toda Europa.
- ✓ Tener una visión acerca de un modelo social europeo, de protección social y sindical, con empleos de calidad. Una sociedad moderna, donde el crecimiento se distribuya equitativamente.
- ✓ Nuestra acción debe estar basada, en nuestra capacidad de diálogo y negociación para defender los intereses de la clase trabajadora europea, ya sea a nivel de empresa, o con carácter general ante las instituciones europeas, desplegando en este ámbito una coordinación que nos permita tomar iniciativas de todo tipo.

Organizar a los trabajadores y trabajadoras y desarrollar los derechos a la negociación colectiva, son los ingredientes principales para poder cambiar las reglas del juego en el mercado laboral mundial. En este sentido, es fundamental seguir apostando por nuestra pertenencia a UNI Sindicato Global, que es el ámbito funcional donde se integran los trabajadores y trabajadoras que representamos y porque es en el sector de capacidades y servicios, en el que se encontrarán nueve de cada diez empleados en el nuevo mercado laboral global.

Para finalizar este análisis, hemos de decir que los sindicatos no nos hemos limitado a criticar estas políticas neoliberales. También hacemos propuestas para salir de la crisis de las deudas soberanas. Por ejemplo:

- ✓ Emitir deuda común en euros (eurobonos).
- ✓ Reformar el Banco Central Europeo, para que se convierta en prestamista de última instancia, y asuma las funciones de los demás bancos centrales.
- ✓ Regular los mercados financieros limitando las operaciones especulativas
- ✓ Establecer un impuesto a las transacciones financieras.

- ✓ Reducción del déficit público y de los niveles de endeudamiento, pero a un ritmo más lento y realista, basándose en el impulso al crecimiento de la economía y del empleo.
- ✓ Impulsar -a través de los diferentes organismos internacionales- mecanismos efectivos para la erradicación de los paraísos fiscales.

COMFIA-CCOO despliega una actividad intensa en América Latina, hasta el punto de que podemos decir sin ánimo a equivocarnos, que somos el Sindicato de referencia en la región.

A lo largo de estos años, hemos conseguido tejer una vasta red de contactos que nos ha permitido participar y opinar en el desarrollo del movimiento sindical latinoamericano.

Es una zona fundamental para seguir desarrollando nuestra acción sindical. Por ello, debemos cultivar estas relaciones, incrementarlas e iniciar nuevas en aquellos países en los que no estamos presentes.

Las empresas multinacionales españolas presentes en Latinoamérica en las que desarrollamos nuestra actividad, tradicionalmente nos han venido invocando, a modo de excusa para no constituir Comités de Empresa en esta región, que existen diversas legislaciones y no tienen suficiente seguridad jurídica.

Por ello, promover una legislación unilateral española sobre Comités de Empresa, similar a la existente en Europa, común para nuestras empresas multinacionales presentes en Latinoamérica, deber ser una de nuestras prioridades para este próximo periodo.

OBJETIVOS:

1. Estar presentes en todos los foros internacionales donde se toman decisiones que afecten a nuestras empresas y a nuestros sectores.
2. Cooperar con los sindicatos de países menos desarrollados para expandir el modelo COMFIA-CCOO a nivel internacional exportando nuestro modelo, y nuestra forma de entender la acción sindical y para ser su sindicato de referencia.
3. Constituir Comités de Empresa Europeos en todas las multinacionales de nuestros sectores y utilizar los que tenemos constituidos como plataforma de desarrollo de nuestros propósitos de acción sindical.
4. Crear comités de empresa o coordinadoras Latinoamericanas.

PROPUESTAS:

- ✓ Estar presentes en todos los foros internacionales donde se toman decisiones participando en las mesas de Diálogo Social de todos los sectores de nuestra federación en Europa, en todos los Comités de Empresa Europeos, constituidos y por constituir, acudiendo a las reuniones organizadas por la Comisión Europea y estando en los distintos grupos de trabajo de UNI Sindicato Global.
- ✓ Formar un equipo de personas especializadas en cada uno de los sectores.
- ✓ Cooperar con sindicatos de otros países, formando a los cuadros sindicales jóvenes.
- ✓ Debemos crear grupos de trabajo entre sindicatos europeos permanentemente coordinados, de intercambio de información y propuestas, porque no nos olvidemos que se están aplicando las mismas recetas en todos los países de la UE. Ahora han empezado con los del sur, extendiéndose posteriormente al resto.

- ✓ Utilizar el sistema de videoconferencias para la optimización de la comunicación de la acción sindical internacional, lo que nos permite reducir costes.
- ✓ Iniciar los contactos con las Secciones Sindicales presentes en las empresas multinacionales así como con los sindicatos europeos que nos van a ayudar en este proceso con el fin de constituir los CEE.
- ✓ Cada vez que se reúna el CEE llevaremos una plataforma con nuestras propuestas, buscando sinergias con otros miembros de los CEE que nos puedan ayudar en nuestros propósitos. Así mismo, utilizaremos estas reuniones para intercambiar información con los sindicatos extranjeros. En resumen, utilizaremos los CEE como una vía más para defender nuestros objetivos y no como meros órganos de información y consulta.
- ✓ Fomentar la creación de una legislación unilateral española, para la constitución de comités de empresa o coordinadoras en todas las multinacionales presentes en América Latina.

2.6. Responsabilidad Social e Inversión Socialmente Responsable (RSE/ISR)

DIAGNÓSTICO:

La crisis ha evidenciado la necesidad no solo de transparencia e información, sino también y sobre todo, la necesidad de un análisis correcto y objetivo es esta información. Los términos 'transparencia', 'sostenibilidad' y 'responsabilidad' se repiten continuamente. Reafirmamos que la RSE puede ser un método de consenso para evaluar todos estos términos, tan frecuentemente faltos de concreción.

Tendremos más información, tanto obligatoria como voluntaria: leyes de transparencia, de economía sostenible, nuevas directivas europeas, procesos de sostenibilidad relacionados con Medio Ambiente y cambio climático (Rio+20).

Hay que insistir en la relación entre la Economía Sostenible y la RSE. Se define también a la RSE como la aportación de la empresa a la Sostenibilidad. Las memorias de RSE son memorias de Sostenibilidad. La sostenibilidad incluye cuestiones como la creación de empleo, la gestión y adaptación al cambio (de importancia vital para los procesos de reestructuración no traumáticos, con diálogo social, sobre todo ante la evidente necesidad del cambio de modelo productivo y financiero), la equidad y la responsabilidad fiscal de las empresas.

Definíamos la RSE en nuestro III Congreso como la obligación de rendir cuentas, frente a una concepción demasiado basada en la voluntariedad las empresas. La propia crisis ha refrendado nuestra visión (que de alguna manera ha quedado reflejada en la última Comunicación de la Unión Europea). Las empresas podrán ser evaluadas sobre su responsabilidad social, independientemente de que voluntariamente asuman compromisos.

La evaluación de la RSE con nuestro esquema tendrá muy en cuenta el ANC II en cuanto a la moderación salarial y redistribución de beneficios, la creación de empleo y el tiempo de trabajo. Para ello, los conceptos de TRANSPARENCIA Y EQUIDAD serán fundamentales.

Tenemos un Consejo Estatal de Responsabilidad Social, al que pertenecemos, y que ya ha elaborado una serie de documentos de consenso, entre los que tenemos que destacar el elaborado por el grupo de Transparencia (grupo en el que participa COMFIA-CCOO y en el que hemos centrado nuestro trabajo): temas y subtemas de los que deben informar las empresas públicas y privadas (Ministerio de Empleo, documento aprobado por el Pleno del Consejo Estatal de RSE el 03/05/2011). Todo se centra en la rendición de cuentas, el reporte y concreción: las memorias de sostenibilidad

Es el análisis de toda la información de la empresa (financiera y no financiera, que tiende a unificarse) y la vigilancia de cómo se cumple con la ley y los convenios colectivos, además de cómo se cumple con los compromisos voluntarios (que era en principio con lo que se identificaba la RSE). Hay que recordar que en la última Comunicación de la Unión Europea sobre la RSE (Comisión Europea 25/10/2011: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones: Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas) se reafirma esta idea: la RSE son los impactos de las empresas en la sociedad y el medio ambiente, y debe estar basada en el cumplimiento de la ley y de los convenios colectivos.

La crisis ha reafirmado la necesidad de la implicación sindical en los procesos relacionados con la organización del trabajo y el buen gobierno de las empresas, así como en la vigilancia de los propios organismos de control y regulación, tanto públicos como privados. Se ha demostrado el continuo conflicto de intereses entre grupos políticos, económicos, mediáticos, y el mundo de la consultoría y auditoría.

También la crisis reafirma el derecho de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, a incidir en el 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. La RSE nos ofrece una herramienta complementaria que refuerza las posibilidades de defensa legal de los trabajadores y trabajadoras ante posible las posibles infracciones que pudieran cometer a consecuencia de las continuas presiones comerciales a las que se ven sometidos.

La inclusión de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, tanto en las cadenas productivas como en las de inversión, tanto a corto como a largo plazo (riesgos también sistémicos), se reafirman como básicas para la prevención de riesgos.

Estos criterios y esta dimensión sociopolítica de nuestra acción sindical (como bien titulábamos la ponencia de nuestro anterior congreso) debe estar presente en todos los ámbitos de actuación del sindicato, incluidos el activismo accionario, que adquiere una vital importancia y en los nuevos espacios que nos ofrece la RSE en el diálogo social ampliado

A nivel internacional, a través de argumentaciones e incidencia en los procesos de RSE se abren múltiples posibilidades para que el cumplimiento de las Normas de la OIT se convierta en 'licencia para operar' tanto en las transacciones comerciales, tratados y criterios de inversión y evaluación de cadenas productivas. Es necesario continuar presentes en iniciativas tales como la ISO26000 o las Directrices de la OCDE.

Hemos oído que puesto que las empresas del sector financiero apostaron por la RSE y estas han demostrado su irresponsabilidad, la RSE no sirve para nada. Esto es un error: se ha demostrado que la RSE que hacían no era la correcta. Es un error dejar la RSE en manos de los que la han mal utilizado.

OBJETIVOS:

1. Reafirmar la visión de la RSE - Sostenibilidad como un mapa / sistema de indicadores y objetivos, tal como se expresó en la ponencia de nuestro anterior Congreso ('Una visión global de la empresa'), a contrastar mediante la metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE (ver)
2. Reforzar la idea del sindicato como representantes legales del grupo de interés Trabajadores y trabajadoras en todos los procesos de RSE - ISR - Buen gobierno - Sostenibilidad
3. Reforzar la idea de que la RSE es la aportación de las empresas y organizaciones al Desarrollo Sostenible, así como sus procesos de gestión, evaluación y mejora continua.

4. La Secretaría Federal de RSE/Sostenibilidad asume las competencias Medio Ambiente e Inversión Socialmente Responsable (ISR) así como la coordinación con las secretarías o áreas Confederales correspondientes
5. La secretaría de RSE asume un carácter de transversalidad intersectorial y de áreas, potenciado los objetivos del resto de secretarías, aportando una visión global e impregnándolos de un sentido de responsabilidad ante la sociedad.
6. En todo el ámbito de influencia sindical, se Incluirán criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno (ISR), tanto con argumentos sociopolíticos como, sobre todo, de prudencia y reducción de riesgos
 - a. Especialmente desde las Comisiones de Control de los Fondos de Pensiones en los que estemos presentes, especialmente ejerciendo los derechos de voto en las juntas de accionistas (Activismo Accionarial)
 - b. En todos los otros ámbitos financieros en los que los delegados sindicales puedan actuar como representantes de capital de los trabajadores y trabajadoras, también mediante Activismo accionarial
 - c. En la selección de proveedores y servicios que el sindicato utilice, en coherencia con la RSE interna del sindicato.
7. Continuar participando en los órganos de representación institucional relacionados con la RSE, especialmente en el Consejo Estatal de RSE, así como colaborando en la alianza con la sociedad civil organizada que trabaja en el ámbito de la RSE (fundamentalmente con el Observatorio de la RSC, en el que ya participamos).
8. Continuar incidiendo sindical y socialmente mediante nuestros medios de comunicación: boletines, redes sociales, TV...

PROPUESTAS:

1. Todas las secciones sindicales, priorizando las de ámbito estatal, deben elaborar un 'mapa' socio-laboral de sus empresas bajo una visión económica, social, medioambiental y buen gobierno Mapas que:
 - a. Deben incluir una evaluación de toda la fuerza laboral de la empresa, incluida toda la cadena productiva (subcontratación). Se incidirá especialmente en la evaluación de la EQUIDAD en la empresa
 - b. Se basarán principalmente en la información de RSE de las empresas (memorias de RSE, financieras, de buen gobierno...)
 - c. Se contrastarán con los objetivos del sindicato en todos los niveles (secciones sindicales, agrupaciones, territorios) y áreas
 - d. Para realizar este contraste, se utilizará la **metodología elaborada por la Secretaría Federal de RSE**, que incluye una serie de objetivos incluidos en el ANEXO 1
 - e. Estos mapas contrastados servirán de 'hoja de ruta' o de 'cuadro de mando' para las Secretarías Generales.
2. Las secciones sindicales con afiliación superior a 200 deben tener un delegado o delegada de RSE-Sostenibilidad. Los territorios con más de 200 afiliados y afiliadas y las agrupaciones sectoriales deben tener una persona responsable de RSE.

3. La/s secretaría/s de RSE debe/n reunirse periódicamente con el resto de las secretarías, tanto para el establecimiento de objetivos como para el seguimiento de estos (grupo interdisciplinar citado en el apartado 2.3 Empleabilidad).
4. La RSE-Sostenibilidad debe estar incluida en:
 - a. Los Observatorios sectoriales en los que participemos.
 - b. En las Comisiones de seguimiento en las que participemos.
 - c. Todos los procesos institucionales en los que participemos.
5. La RSE- Sostenibilidad debe estar presente en todos los Convenios Colectivos que negociemos, utilizando los criterios de RSE para la negociación colectiva aprobados por COMFIA-CCOO (*Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011 Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO, 21/12/2010; documento Acción Sindical Comfia 07/03/2011*)
6. Se potencia definitivamente el activismo accionarial desde el sindicato. Tanto los objetivos y resultados fruto de este análisis socio sindical concretados en estos 'mapas' de empresas, serán utilizados en nuestra actuación en las juntas de accionistas.
7. En todos estos procesos será prioritario reivindicar al sindicato como representantes legales del grupo de interés de la/os trabajadora/es
8. ISR/Planes de pensiones: En todas las Comisiones de Control que presidamos deben incluirse criterios de ISR basados en el modelo propuesto por COMFIA-CCOO (ver anexo).
9. En todos estos fondos se debe comenzar a votar en las juntas de accionistas de las empresas con inversión significativa (*nota: combinar con punto 6*)
10. Para potenciar esto, en todos los fondos se firmarán los Principios de ISR de Naciones Unidas, con el fin de hacerlos cumplir.
11. Código de conducta y plan RSE interno.

ANEXO 1: Bloques de Objetivos de RSE-ISR incluidos en la metodología de evaluación de Memorias de la secretaría de RSE. Esta tabla, centrada en el sector financiero, se adaptará para el resto de los sectores (agrupaciones)

OBJETIVOS EVALUACIÓN MEMORIAS RSE COMFIA			
BLOQUE GRI	OBJETIVOS	Atención a:	
1	Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia)	Incrementar el compromiso del Gobierno de la Empresa con la RSE. Alinear la RSE con los problemas sectoriales. Atención al concepto de Gestión y adaptación al cambio	Descripción y valoración Departamento y/o Comisión RSE en Consejo y Plan Director transversal RSE. Funciones y atribuciones reales. Atención a la Carta del Presidente. ¿Incluye compromisos, hechos y cambios relevantes. (Gestión del cambio). Comentario a la actitud sobre reconversión (sector financiero)
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)	Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados	Expectativas Grupos de interés'. Atención a Verificación 'GRI 3.13. Oportunidad: Reglamentos para proveedores. Referencias al código de conducta: ¿participado sindicatos?, ¿relevante o no para rse?, o es tipo 'control disciplinario para plantilla. De nuevo espacio para comentar gestión cambio
3	Relación con los Grupos de Interés	Una correcta identificación e identificación de grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés Trabajadora/es	Atención peligro sustitución por <i>buzón Sugerencias, encuestas clima, redes sociales</i> . Tabla con los grupos de interés con los que se ha contado (¿quién los representa?). Tiempo dedicado a la participación. Atención: los sindicatos representamos al grupo de interés trabajadores.
4	Indicadores de Desempeño Económico	Un mayor transparencia y <u>equidad</u> . Mayor responsabilidad de la empresa con sígola misma (reservas). Responsabilidad fiscal. Incentivos - Bonus. Principios de Transparencia, universalidad y equidad. Ref. a Informe Gob. Corporativo.	Conceptos brecha de género, brecha salarial, Salario Vital. Responsabilidad Fiscal de las empresas. Ejemplo ESTUDIO DE RETRIBUCIONES COMFIA. Modelo <i>Coficiente de Gini</i> . Riesgos. Las ¿10? mayores inversiones/operaciones. Ref. a activos dudosos (tóxicos, riesgo inmobiliario).
5	Indicadores de Impacto Medioambiental	Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático. Tema <u>movilidad</u>	
6	Indicadores Laborales	Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo. Dato creación de empleo (!). Situación plan igualdad. Brecha salarial, de género. Riesgos atracos, psicosociales...	
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos	Lograr atención a los referidos a la libertad de asociación y no discriminación. Importante en nuestras Empresas Globales	
8	Indicadores de Desempeño: Sociedad	Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (exclusión social, lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...)	Nivel de provisión de crédito a la Sociedad. Tema sobreendeudamiento; actitud ante tema embargos. Atención a influencias a través de 'lobbys'
9	Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios	Mejorar la calidad del 'qué vendemos y cómo lo vendemos'. Educación Financiera	
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero	Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en todo el ámbito de actuación de la empresa, comenzando por los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado)	

Los bloques 8,9, y 10 se adaptarán para las distintas agrupaciones sectoriales. Estos objetivos están comunicándose a las empresas evaluadas mediante una carta institucional enviada desde la Federación, de acuerdo con las secciones sindicales. Esta tabla también se utilizará en los Observatorios Sectoriales

2.7. Política Institucional

Un sindicato abierto a la sociedad

Buena parte de las iniciativas que tendremos que tomar en el futuro inmediato, tanto en el ámbito sociopolítico como en el propiamente sindical, tendrán más o menos posibilidades de prosperar dependiendo de nuestra capacidad para comprometer en favor de las mismas a amplios sectores sociales y políticos.

Tendremos que desplegar una política que evite el aislamiento y que nos situé claramente como un sujeto social autónomo, con intereses propios al margen de las empresas especialmente del sector financiero, dando continuidad a la campaña Bancarios y no Banqueros.

Desde esta perspectiva la proximidad y las iniciativas conjuntas con las organizaciones de consumidores y con las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social nos pueden permitir que algunas de nuestras propuestas sean las propuestas de toda la sociedad civil organizada.

El propio proceso de agrupamiento de estas organizaciones en la Plataforma del Tercer Sector que integra en nuestro país a más de 30.000 organizaciones no lucrativas y representa cerca de nueve millones de personas en España pone de manifiesto la importancia y la necesidad de abrirnos y converger con la sociedad civil organizada con la que compartimos objetivos en la defensa de lo social así como en la promoción de la igualdad entre las personas.

Las organizaciones de consumidores, aunque más dispersas, representan también un polo de referencia alternativo que cuestiona el actual modelo de sociedad de consumo y trabajan para estar presentes en prácticamente todos los sectores productivos y de servicios de nuestro país, incorporando los intereses de los ciudadanos en tanto que consumidores. Algunas de ellas se han mostrado muy activas en nuestros sectores y trabajamos para propiciar puntos de encuentro, circunstancia esta no siempre sencilla.

Es por tanto para nosotros un objetivo para el próximo mandato mantener y profundizar nuestra relación con las organizaciones de la sociedad civil y compartir con ellas las iniciativas y propuestas que puedan resultar de interés común.

2.8. Equipos de Atención Sindical (EAS)

Para poner en marcha todo el plan de Acción Sindical detallado en los capítulos anteriores, deberemos formar equipos de atención sindical (EAS) capaces de negociar, atender y a la vez extender el sindicato. La coordinación y cohesión de estas redes es fundamental porque van a representar al sindicato, van a ser nuestra presencia en las empresas y en definitiva, van a ser los que continúen manteniendo el prestigio y la valía que COMFIA-CCOO se ha ganado durante todos estos años. En la articulación y creación de estos equipos de atención sindical (EAS) se tendrán en cuenta las pautas siguientes:

- Se organizarán EAS, de carácter sectorial o multisectorial, en todos los ámbitos en los que se considere necesario coordinar las situaciones de negociación o conflicto en las empresas cuando haya una insuficiente presencia organizativa y/o autosuficiencia de las secciones sindicales o agrupaciones o para dar apoyo y asesoramiento a las secciones sindicales o agrupaciones autosuficientes.
- Sus principales funciones se encuadran en el ámbito de la atención y asesoramiento individual y colectivo en la empresa, fundamentalmente en las pymes.
- Es fundamental la polivalencia de los integrantes de los EAS para poder dar apoyo en las empresas de cualquier sector de la federación.
- En la conformación de estos EAS se tendrá en cuenta el criterio de federalidad solidaria entre las diferentes estructuras, reforzando las más débiles o carentes de recursos con las que mayores posibilidades tengan.

- Los EAS seguirán y respetarán las pautas y criterios de negociación colectiva y de acción sindical establecidas federal y sectorialmente.
- Con carácter general, estos equipos dependerán organizativamente de las federaciones territoriales dentro de su ámbito de actuación.

CAPITULO 3: ORGANIZACIÓN

3.1. Elecciones sindicales y Afiliación

DIAGNÓSTICO:

Desde nuestro congreso de Sevilla en 2009 el escenario en el que nos vemos inmersos ha cambiado sustancialmente tanto en el ámbito social y económico como laboral. La profunda crisis económica y la destrucción de empleo hacen que nuestros pilares fundamentales (Afiliación / Elecciones) se resientan. Aún así, la afiliación se ha incrementado en el pasado periodo congresual un 8.05% (8.702 afiliados y afiliadas más desde diciembre 2008) aunque 2010 y 2011, los años más duros de la crisis hasta ahora, han mostrado una cierta tendencia al estancamiento. Estos resultados nos muestran la eficacia de los métodos que empleamos para desarrollar nuestra actividad.

Anteriormente a las elecciones del sector bancario del 2010, debido a la pérdida de plantilla y a las fusiones de bancos y cajas, preveíamos una pérdida de representación en el sector. Para tratar de paliar dicha pérdida se inició el plan de acción COMFIA-CCOO, el cual trataba de mejorar el crecimiento representativo en sectores menos estructurados.

Finalmente la previsión de pérdida de representación en el sector financiero se ha visto retrasada al haberse alcanzado acuerdos electorales y haberse ralentizado las fusiones de entidades hasta después de 2010. Además, el plan de acción COMFIA-CCOO ha dado lugar a un importante crecimiento en el volumen de representatividad (1.219 representantes más que suponen un 12.3% de incremento). En este crecimiento, la actividad ha sido más intensa en la representación unitaria (4.360 procesos con un resultado de 2.585 representantes) frente a la de comités de empresa (2.599 procesos y 8.447 representantes).

En general y a la vista de estos datos, cabe concluir que conseguir representación, sobre todo unitaria en sectores no estructurados, conlleva una mayor necesidad de utilización de recursos de todo tipo pero no crea organización sindical, es decir, aporta representación pero no afiliación ni cuadros.

Por otro lado, hay que destacar que sobre un total de 11.046 representantes, 2.342 aún no están afiliados (21,2%)

No obstante, las cifras arrojan que existen aún 467.399 trabajadores y trabajadoras (45,4% del total) que no han participado en procesos electorales en su centro de trabajo, de éstos sólo están afiliados o afiliadas 9.935.

Este 45,4 % de trabajadores y trabajadoras que no han visto aún la necesidad de tener representación sindical proceden de 21.870 empresas "blancas" del ámbito de COMFIA-CCOO con plantillas de más de 6 personas. Existe por tanto en este colectivo una oportunidad de crecimiento afiliativo de 457.464 y una capacidad de elección de 32.250 representantes. De estos últimos, el 65% (20.858) serían representantes unitarios y el 35% de Comités. Como ya se ha indicado, la necesidad de recursos de todo tipo para abordar estos procesos, esencialmente los de representantes unitarios, es ciertamente notable.

Por ello es necesario un debate sereno y reflexivo que valore, la conveniencia o no, en base a los recursos disponibles, si seguimos afrontando procesos en estos ámbitos a tan alto coste, o volcamos

nuestras energías en desarrollar estructura sindical donde existan posibilidades reales de crecimiento afiliativo y de representación.

El siguiente cuadro de las empresas de COMFIA-CCOO en las que tenemos afiliación y/o representación, es decir en las que estamos presentes, es bastante significativo:

Áreas de actividad	nº empresas	%	Afiliados/as	%	Total delegados/as	%	Comités	%	Delegados/as	%
Sector financiero	557	4,3%	74.629	64,6%	3.584	32,7%	3.170	88,4%	414	11,6%
Resto Sectores estructurados*	2.945	22,7%	19.376	16,8%	4.448	40,6%	3.385	76,1%	1.063	23,9%
Sector servicios administrativos	9.426	72,6%	14.782	12,8%	2.906	26,5%	1.814	62,4%	1.092	37,6%
no asignadas a sector	62	0,5%	6.799	5,9%	12	0,1%	9	75,0%	3	25,0%
Total	12.990		115.586		10.950		8.378	76,5%	2.572	23,5%

*(Seguros, Tics, Contact center.)

Datos pendientes de revisión por cambio de fechas.

El sector financiero es el que soporta la base afiliativa, que se encuadra en menos empresas (557 empresas, la gran mayoría de ellas con Secciones Sindicales Estatales constituidas).

Los sectores estructurados no financieros tienen una gran base representativa (40% de los/las delegados/as en el 21% de las empresas en las que estamos presentes). Esta gran fuerza representativa no se refleja en la afiliación (16% de la afiliación de COMFIA-CCOO). Sin embargo, en estos sectores (seguros, tics y contact center) hay constituidas unas sesenta y cinco secciones sindicales de ámbito estatal, que representan en su conjunto aproximadamente a un 80% de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, dentro de la política de elecciones sindicales de COMFIA-CCOO, en los procesos de renovación se dará preferencia en la conformación de las listas electorales a aquellos candidatos o candidatas que estén afiliados/as.

El sector de servicios administrativos sufre una gran atomización de empresas y de su representatividad, por lo que existe gran dificultad para crear Secciones Sindicales. El ámbito de estas empresas es, en su gran mayoría, provincial o de comunidad autónoma y como consecuencia ha sido un sector atendido, en su mayor parte, por las federaciones territoriales en la medida en que los y las delegadas y los y las afiliadas lo han demandado.

Podemos concluir hasta aquí que:

Las dos primeras grandes áreas, sector financiero y sectores estructurados no financieros (26% de las empresas COMFIA-CCOO, 81% de la afiliación, 73% de nuestra representación, con una proporción comité/delegado o delegada de personal del 82-17% y con un gran avance organizativo según modelo COMFIA-CCOO de secciones sindicales y agrupaciones), son las que mantienen nuestra organización, tanto en recursos, como en cuadros sindicales.

Los sectores estructurados no financieros (seguros, tics, contact center) tienen todavía una gran capacidad de crecimiento a juzgar por los resultados electorales, un votante=una posible afiliación (la diferencia entre votantes y afiliados y afiliadas nos da 40.990 “simpatizantes” que nos han votado y que todavía no se han afiliado).

Nuestra afiliación y representación de servicios administrativos están demandando en su ámbito una mayor atención como consecuencia del cambio de modelo de relaciones laborales ocasionado por la reforma laboral y esta atención debe ser asegurada por toda la organización.

OBJETIVOS:

1. Generar crecimiento organizativo realizándose bajo el principio de que no sólo son deseables los mejores resultados electorales, sino que es imprescindible la organización basada en la afiliación como eje sobre la que se vertebra toda nuestra estructura.
2. Mantener los resultados de las elecciones y crecer en representatividad.

3. Renovar los procesos atendiéndolos convenientemente para mejorar resultados y fidelizar el voto.
4. Iniciar todos los procesos posibles y en aquellos sectores que no son tradicionalmente la base electoral de COMFIA-CCOO y que tienen un mayor recorrido electoral y afiliativo.
5. Afiliar a los delegados y delegadas que aún no lo están.
6. Buscar la afiliación en las “empresas blancas” y llegar al “simpatizante” (votante de COMFIA-CCOO que no ha percibido la necesidad de la afiliación), para ello, y dentro de la política de elecciones sindicales de Comfia-CCOO, las candidaturas presentadas por nuestro sindicato se dará preferencia en la conformación de las listas a las personas afiliadas.
7. Promover elecciones en todos los centros de trabajo posibles de una misma empresa mediante la coordinación de toda la organización afectada.

PROPUESTAS:

Más sindicato.

Las elecciones sindicales como la máxima expresión de la libertad democrática en el ámbito de la empresa, son la finalidad de nuestra interacción con los trabajadores y trabajadoras, por lo que no pueden aislarse del hecho afiliativo como garantía de futuro de las estructuras.

Cuando realicemos extensión en una empresa, nuestra prioridad debe ser la afiliación que será, en todos los casos, la adecuada, tanto en número como en compromiso, para intentar propiciar la creación de la Sección Sindical en el ámbito que corresponda y que nos asegure los recursos necesarios a todos los niveles. Ésta debe ser, con carácter general, la base para que, junto con el imprescindible proceso electoral acabe no sólo en la consecución de los recursos de horas sindicales necesarias para nuestra acción sindical, sino también y a través de ella, conseguir la extensión y la fidelización de la afiliación.



Crear Más Sindicato desde la empresa como eje fundamental, debería suponer siempre la creación de estructuras sobre la base de una afiliación que las soporte y que nos garantice la generación sostenible de cuadros.

Entendemos necesario además proponer ante los ámbitos correspondientes una nueva fórmula de elección de la representación unitaria y sindical, que refleje de manera más fiel la realidad del tejido productivo en España.

En definitiva, planteamos un cambio expreso de nuestras prioridades organizativas: situando la afiliación en primer plano como nuestro objetivo estratégico y enfocando nuestras pautas de extensión a tal prelación.

Debemos diseñar una estrategia integral de vertebración afiliativa tanto en aquellas empresas donde disponemos de representación sindical electa como en aquellas donde la obtengamos sin disponer de suficiente consolidación afiliativa. Una estrategia integral de vertebración afiliativa que, evidentemente, también debe servir para el desarrollo de aquellas secciones sindicales en las que hayamos podido propiciar la concatenación óptima indicada.

Definición de un Plan integral de afiliación:

- 1) Establecimiento de objetivos de afiliación, sobre el análisis de los sectores y segmentos con potencialidad de crecimiento, vinculando dichos objetivos a los votos obtenidos en elecciones sindicales. Estos objetivos se determinarían para cada empresa y provincia, siempre que la circunscripción donde se hayan celebrado elecciones supere 20 personas en el censo, adaptando cada organización el criterio general para la determinación de los respectivos objetivos particulares.
- 2) Mejora de la gestión de impagados, marcando como objetivo del conjunto de la organización el contacto efectivo con el 100% de los impagados por parte de las secciones sindicales y/o las organizaciones territoriales en los 15 primeros días desde el primer impago y la grabación inmediata de dicha gestión en Gestel.
- 3) Mecanismos para incrementar el nivel de motivación de los delegados y delegadas en el ofrecimiento de la afiliación, buscando que compartan la importancia estratégica de la afiliación y, sobre todo, aportándoles herramientas y habilidades para ello: Módulo específico de afiliación inserto en el Curso de Calidad, con vocación de que sea impartido al máximo número de delegados y delegadas (no solo a los de nueva incorporación).
- 4) Poner en marcha una política específica para la afiliación de los delegados/as y delegadas no afiliadas (utilizando principalmente la Formación Sindical como herramienta) y de personas no afiliadas que han ido en nuestras listas.
- 5) Efectuar un seguimiento coordinado a cargo de las federaciones territoriales, agrupaciones y secciones sindicales, del nivel de actividad sindical y, particularmente, de visitas a centros de trabajo por cada empresa y circunscripción.
- 6) Efectuar campañas específicas de afiliación en sectores o empresa de forma coordinada desde las federaciones territoriales, agrupaciones y secciones sindicales, procurando optimizar la rentabilidad de los recursos económicos y humanos que se destinen a tal finalidad.
- 7) Elaboración de un plan de mantenimiento de la afiliación tras la extinción de contrato (prejubilaciones, desempleo), en base a las mejores experiencias en la materia.
- 8) Imprimir carácter transversal a los objetivos de afiliación, reorientando la actividad y prioridades de determinadas áreas de las diferentes organizaciones de COMFIA-CCOO bajo una perspectiva de extensión y fidelización afiliativa, buscando maximizar el valor añadido que aportan a dicho objetivo. En particular, potenciar la Formación para el Empleo, las Políticas de Igualdad, la Salud Laboral y la RSE como herramientas al servicio de los delegados, delegadas y secciones sindicales, que permiten ofrecer atención y servicios que fomentan el interés por la afiliación y permiten el acercamiento y la implicación de delegados y delegadas y trabajadores y trabajadoras.

3.2. Política de igualdad en COMFIA-CCOO

DIAGNOSTICO

Definimos COMFIA como un sindicato de hombres y mujeres desarrollando políticas activas de afiliación y de aproximación de las mujeres a la esfera sindical, que han dado como resultado que las mujeres supongan ya un 46% de la afiliación de COMFIA y un 42% de la representación electa bajo nuestras siglas (porcentaje que se aproxima al 50% si computamos delegados y delegadas menores de 40 años).

Desde la Secretaría de la Mujer de COMFIA, hemos ejercido el diseño y la coordinación de todas las políticas de acción sindical relacionadas con esta área, obteniendo avances significativos aunque no suficientes:

Afiliación de COMFIA-CCOO, por sexos

AÑO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
2011	116.833	53.477	45,77	63.356	54,23
2007	99.752	41.316	41,42	58.436	58,58

Fuente: SIC-UAR

EE.SS. Delegadas y delegados de COMFIA-CCOO

AÑO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
2011	22.122	9.282	41,96	12.840	58,04
2007	17.704	6.778	38,29	10.926	61,71

Fuente: SIGIS

Comisiones ejecutivas de COMFIA-CCOO

AÑO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
2011	692	269	38,87	423	61,13
2007	472	115	24,36	357	75,64

Fuente: SIGIS

Todo lo anterior, nos lleva a considerar el empoderamiento de la mujer en COMFIA-CCOO (afiliadas, delegadas y cuadros sindicales) como una estrategia organizativa esencial, en clave de presente y futuro.

OBJETIVOS

1. Garantizar el acceso de las mujeres de COMFIA a los centros de decisión y de poder, eliminando todas las barreras existentes y ciertas.
2. Garantizar el estricto cumplimiento de lo previsto en el artículo 13 de los Estatutos federales acerca de la participación de la mujer en todos los órganos electos, en todas las estructuras

de dirección electas, y en las delegaciones que corresponde elegir en los congresos y/o asambleas de segundo nivel y sucesivos.

3. Reforzar la transversalidad del área, potenciando la introducción de criterios de igualdad en los objetivos del resto de secretarías. Debemos impulsar y potenciar una visión global compartida sobre la igualdad que impregne todas las estructuras federales, de modo que la igualdad no sea un tema sólo del área de la mujer, o un tema sólo de mujeres.

PROPUESTAS

- ✓ Para garantizar el acceso de las mujeres de COMFIA-CCOO a los centros de decisión y de poder, han de contar con los recursos necesarios eliminando todas las barreras existentes y ciertas, y potenciando e implementando las acciones positivas y las estrategias necesarias para que no sólo lleguen, sino que permanezcan en éstos y además se sientan reforzadas para el ejercicio del mismo sin menoscabo personal y profesional.
- ✓ Elaboraremos un diagnóstico completo de la situación de la mujer en COMFIA que nos permita la elaboración posterior de un Plan de Igualdad para nuestra organización en todos los niveles.
- ✓ Para garantizar el estricto cumplimiento de previsto en el artículo 13 de los Estatutos Federales tal y como se marca en el objetivo segundo, se realizará un seguimiento a cargo del conjunto de la organización, y particularmente de las estructuras federales. Para el supuesto que se tengan que realizar sustituciones de delegados o delegadas, se procurará que la persona sustituta sea del mismo género que la sustituida.
- ✓ Para reforzar la transversalidad del área según el objetivo tercero, las Secretarías de la Mujer en cada ámbito, establecerán una dinámica de reuniones periódicas con el resto de secretarías.
- ✓ Análisis, seguimiento y evaluación al término del mandato congresual, igualmente a cargo del conjunto de la organización, y particularmente de las estructuras federales, que garanticen el cumplimiento de los criterios análogos existentes en relación a la ubicación y visibilidad de la mujer en puestos de salida en las listas que el sindicato presente a las elecciones sindicales y en la propia organización: mapa de renovación para detectar necesidades y diseño de estrategias que impulsen y garanticen la presencia de mujeres en proporción a su representatividad.
- ✓ Todas las federaciones territoriales y agrupaciones sectoriales tendrán una secretaria de la mujer. Las secciones sindicales con afiliación superior a 250, tendrán asimismo una secretaria de la mujer.
- ✓ Puesta en marcha de políticas formativas, jornadas o dinámicas de grupo específicas que permitan fortalecer y/o desarrollar las capacidades socio-profesionales u ocupacionales, y las habilidades personales de las mujeres para el desempeño eficiente de sus funciones de dirección, conducción y liderazgo, en todos los ámbitos y estructuras de la organización.
- ✓ Garantizar la participación sindical de las mujeres—tanto en los puestos de salida de las candidaturas en las elecciones sindicales, asegurando la paridad, como en los órganos de representación y decisión de nuestra organización (ejecutivas y consejos), como muy particularmente en la asunción de puestos de responsabilidad y de primer nivel, marcados, además, por la obligada renovación de los cuadros de dirección de esta organización, garantizando su visibilidad. A modo de ejemplo, cuando las circunstancias lo han permitido en función del sector y de la composición de la plantilla, la confección de listas alternando los sexos (tipo cremallera) han demostrado su eficacia para el cumplimiento de este objetivo.

- ✓ Utilizar en nuestras comunicaciones un lenguaje inclusivo y no sexista, según los criterios confederales, que garantice la visibilidad de las mujeres.
- ✓ Extender la formación en cuestiones de género y conceptos de igualdad y no discriminación a todas las delegadas y todos los delegados, con especial atención a los cuadros de negociación colectiva.

3.3. Aprendizaje sindical

DIAGNÓSTICO:

Una apuesta por la formación sindical de calidad.

Desde la creación del curso de calidad y servicio hace más de 15 años, en COMFIA-CCOO hemos impulsado una formación sindical de gran calidad que permite la formación de nuestros delegados y delegadas fomentando a su vez la identificación y el sentimiento de pertenencia a nuestra organización.

El tercer congreso de COMFIA-CCOO significó un hito muy importante en formación sindical ya que, sobre el consenso en el concepto de campus, organizamos nuestra formación sindical en función de niveles y construyendo itinerarios formativos.

Es a partir de este momento donde empezamos un trabajo de unificación en el nivel inicial de formación sindical: jornada de bienvenida, curso básico, cursos de calidad y curso de igualdad, que nos ha permitido la homogeneidad en los mensajes y sobre todo, la generación de un proceso continuo de trabajo conjunto. Proceso que posibilita tener una formación inicial de gran calidad, que responde a las necesidades detectadas en los diferentes territorios y permanentemente actualizada.

Este nivel inicial, que consideramos debe recibir todos los delegados y delegadas, es la base sobre la que se construyen los niveles posteriores y los itinerarios de formación sindical.

A su vez, dentro de la formación sindical se imparten también cursos especializados por materias como: prevención de riesgos laborales y salud laboral, nóminas, comunicación corporativa, comunicación eficaz, negociación colectiva y Planes de Igualdad, elecciones sindicales, RSE, así como habilidades pedagógicas.

Aprendizaje sindical.

La necesaria rapidez en nuestra respuesta a la que en los últimos años nos vemos obligados así como la limitación de horas sindicales de los y las delegadas, hace que en ocasiones, estas personas deban ejercer sus funciones sin haber terminado de recibir la formación inicial que tenemos establecida. Nuestros delegados y delegadas se encuentran con problemas que deben resolver para los que no tienen los conocimientos y la experiencia necesaria.

Esto nos pone de manifiesto la necesidad de, en paralelo a la formación inicial, tener que generar procesos que nos permitan hacer una gestión del conocimiento en el interno de la organización que facilite el aprendizaje básico de todos y cada uno de los representantes.

Formación de formadores.

En COMFIA-CCOO se ha establecido un proceso interno de formación de formadores de muy alta

calidad. Un proceso formativo que consta de dos partes fundamentales:

- ✓ Desarrollo de habilidades pedagógicas. Formación que se realiza en tres acciones formativas: La Influencia a través de la comunicación; Técnicas de presentación eficaz; y Habilidades y técnicas pedagógicas.
- ✓ Desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para la impartición de la formación básica del delegado y delegada: "Como se imparte..." respecto a la jornada de bienvenida el curso básico, el de calidad y el de Igualdad.

El total de formadores y formadoras existentes en la actualidad es de 103 (57 hombres y 56 mujeres). En el periodo anterior se han formado a tres promociones, con un total de 45 personas (24 hombres y 21 mujeres) que cubren casi en la práctica totalidad los territorios y la demanda de formación interna que se produce. Sin embargo, tenemos que seguir avanzando para mejorar la eficiencia en esta inversión evitando las rotaciones excesivas de personas en estos equipos.

OBJETIVOS:

1. Consolidar y priorizar la formación inicial para todos los delegados y delegadas, especialmente los de nuevo acceso, para favorecer su incorporación al trabajo sindical con el máximo aprovechamiento de sus potencialidades y, a su vez, reforzar su implicación e identificación con nuestra organización.
2. Impulsar diferentes procesos de aprendizaje sindical como un elemento de crecimiento personal y profesional de nuestros delegados y delegadas.
3. Potenciar el conocimiento de los objetivos, estructura, recursos, funcionamiento y servicios de COMFIA-CCOO a todos los delegados y delegadas, especialmente a los de nueva incorporación, para facilitar la detección de los problemas en su entorno y la derivación al área correspondiente para el apoyo en su resolución.
4. Potenciar la cohesión en COMFIA-CCOO a través de una formación homogénea, independientemente del lugar o la persona que lo imparta, que incida en el valor de nuestra cultura o bagaje como organización.
5. Generar procesos de aprendizaje que nos permitan identificar las potencialidades de nuestros delegados y delegadas asegurando así el necesario reemplazo generacional.
6. Seguir potenciando la formación de formadores en todos los territorios mejorando nuestros procesos de trabajo internos para obtener la máxima rentabilidad de la inversión que realizamos con esta formación.
7. Incorporar los objetivos de acción sindical y organización de la federación (negociación colectiva, afiliación, etc....) en los planes de aprendizaje sindical.
8. Mejorar las competencias de los equipos de dirección del sindicato, ofreciendo a secciones sindicales, agrupaciones, sindicatos provinciales..., herramientas de desarrollo de gestión de equipos, tutorización, resolución de conflictos, etc....

PROPUESTAS:

- ✓ Formación sindical: trabajaremos en este periodo para seguir garantizando la homogeneidad de la formación inicial de nuestros delegados y delegadas, asegurando la construcción conjunta de los materiales formativos y mensajes sindicales. Esto nos permitirá fomentar la cohesión y el sentimiento de pertenencia independientemente de la persona que imparta la formación.

Mantendremos para ello un grupo estable de trabajo para desarrollar, mejorar, actualizar y compartir los diferentes procesos formativos que se desarrollan en cada territorio y a nivel estatal.

Ampliaremos los temarios y contenidos de los cursos invirtiendo en políticas y programas de capacitación que favorezcan y complementen el avance de las mujeres a todos los niveles y responsabilidades de la organización en su conjunto.

- ✓ Aprendizaje sindical: para poder tener una mejor y más rápida respuesta sindical a los problemas a los que nos enfrentamos, ampliamos el concepto de formación sindical como lo hemos venido trabajando hasta la fecha, con el concepto de aprendizaje sindical. A través del aprendizaje sindical ampliamos los procesos formativos que desarrollamos en nuestras aulas, con el conocimiento teórico-práctico de nuestros procedimientos de trabajo.

No nos referimos a un proceso que se limite a entregar a nuestros delegados y delegadas una serie de instrucciones o procedimientos, sino a un proceso más amplio que implica sistematizar y ampliar los procesos de tutelaje que ya desarrollamos internamente cuando, por ejemplo, acompañamos a un nuevo delegado o delegada en sus primeras visitas.

Aprendizaje sindical también porque aprovechamos y dirigimos nuestros procesos de comunicación internos para no limitarnos a una entrega de instrucciones o procedimientos, de conocimiento imprescindible en cualquier caso, sino a buscar los mecanismos que permitan transmitir y poner en común al servicio de la organización las experiencias y el conocimiento colectivo acumulado y que, por otra parte, han ido configurando nuestras propias señas de identidad.

Generaremos grupos de trabajo, jornadas de reflexión y debate en los que poder trabajar conjuntamente nuestros casos de éxito y de fracaso para aprender juntos por qué y cómo hacemos las cosas y las variables que manejamos en las negociaciones en COMFIA-CCOO.

- ✓ Formación continua y específica, para cuadros con alta responsabilidad en la organización.
- ✓ Procesos de formación de equipos formadores: Continuaremos nuestros procesos de formación de personas para ampliar el número de formadores y formadoras con el que cubrir nuestras demandas internas de formación sindical.

Procesos de formación internos que iniciaremos bajo la reflexión conjunta sobre “los frenos y palancas” que estas personas van a desarrollar cuando finalicen su proceso formativo. Pretendemos iniciar esta reflexión desde el momento en que se origina la necesidad en el territorio para poder asegurar la inversión formativa que realizamos. A su vez, consideramos imprescindible para mejorar la eficiencia de los recursos empleados en esta formación de formadores, que todos los que en ella participen, y también sus organizaciones, se comprometan con la impartición de cursos (cómo mínimo tres por año) una vez finalizado su proceso formativo y compatibilizándolo con sus demás tareas y responsabilidades sindicales.

Continuaremos la línea de trabajo y reflexión conjunto de todos los formadores y formadoras de COMFIA-CCOO iniciada en el periodo anterior con las I jornadas de formadores sindicales para generar sinergias, asegurar transferencias de experiencias, mejorar la calidad de nuestros procesos formativos adaptando a la realidad detectada, y, en definitiva, asegurar un proceso de formación permanente de nuestros formadores y formadoras.

3.4. Integración Organizativa

DIAGNÓSTICO:

El modelo COMFIA-CCOO ha sido desde su inicio e implantación, un modelo de éxito que se ha ido perfeccionando a lo largo de nuestra historia. Esta continua evolución de nuestro modelo nos ha ido facilitando siempre la flexibilidad y fortalezas necesarias para nuestro crecimiento, arraigo en nuestros sectores de influencia y consolidación en el tiempo. Este éxito se ha demostrado tanto en elecciones sindicales y afiliación, como en la extensión organizativa, permitiéndonos llevar nuestra política sindical al ámbito de la empresa.

El modelo se basa originalmente en una concepción política básicamente horizontal, al configurarse como una Federación de Federaciones, en términos estatutarios, políticos, de gobierno y de recursos, articulando en paralelo con acierto estrategias funcionales de verticalidad. La centralidad en la negociación colectiva a través de convenios sectoriales, nos ha permitido construir organización mediante el modelo de agrupaciones. Y centralidad del sindicato en la empresa a través de la Sección Sindical, reequilibrando la actividad del sindicato y reorientando los recursos desde los Comités de Empresa a las Secciones Sindicales.

Es la conjunción de todos estos factores la que nos ha convertido en un modelo de éxito, siempre hablando en términos relativos y comparativos.

Hoy este modelo cobra más relevancia que nunca ya que es en la empresa donde posiblemente se genere el escenario de negociación con una más que probable atomización de la negociación colectiva desde los grandes convenios sectoriales a las empresas y que obliga a al conjunto de la organización a adaptarnos a un nuevo escenario de acuerdo y conflictividad en la negociación.

Es también en ese nuevo escenario en el que tenemos que encontrar la oportunidad de acercarnos más y mejor a uno de los colectivos más castigados por la crisis: la gente joven de nuestros sectores. Debemos centrar nuestra atención sindical en los tramos más jóvenes de nuestras plantillas, acompañarlos, denunciar su precariedad, reforzar su afiliación y participación en nuestras listas y en nuestra estructura, incorporando de manera planificada la perspectiva joven en nuestra Federación, haciendo cómplices sus necesidades con nuestras propuestas, desde la cercanía al centro de trabajo.

OBJETIVOS:

El sindicato en la empresa.

1. Potenciar la eficiencia organizativa del conjunto de estructuras para su reorientación hacia el mantenimiento del poder contractual del sindicato en el ámbito de la empresa.
2. Debe existir un compromiso compartido en la priorización de los recursos allá donde sean más necesarios, para conseguir con éxito la agilidad y la flexibilidad necesarias para afrontar la nueva situación de negociación en las empresas, con una reorientación de nuestras herramientas allí donde se encuentra el centro nuclear del nuevo modelo de relaciones laborales: la empresa .
3. Propiciar una mayor interrelación entre todos los niveles de la organización para que el trasvase de información y recursos sea más fluido y dinámico.
4. Fortalecer la organización sindical con jóvenes de nuestros sectores a través de su incremento y presencia activa mediante la afiliación y las elecciones sindicales, sensibilizando a esta población juvenil para la acción colectiva y el cambio social desde el sindicato y pegados a la realidad de las empresas.

PROPUESTAS:

- ✓ Eficiencia organizativa del conjunto de estructuras para su reorientación al ámbito de la empresa: EL SINDICATO EN LA EMPRESA.

- ✓ En línea con lo indicado en apartado 3.1., seguir potenciando la constitución de secciones sindicales de empresa, como mecanismo de vertebración afiliativa de los sectores en los que hemos crecido y en los que podemos crecer, y como modelo contrapuesto al de representación unitaria a través de los Comités de Empresa.
- ✓ Reforzar nuestra apuesta por el modelo de Agrupaciones sectoriales, potenciando su desarrollo organizativo y el fortalecimiento en recursos dedicados a lo sectorial de las constituidas y las que se pudieran constituir, para aumentar su capacidad efectiva de nortar, organizar y vertebrar sus sectores, y dotar de coherencia al cumplimiento de los criterios federales y sectoriales en materia de negociación colectiva, aún más en un escenario de previsible atomización de la misma.
- ✓ En paralelo a los dos ejes anteriores, seguiremos apostando por la vertebración de las agrupaciones sectoriales y las secciones sindicales de empresa , de acuerdo con lo establecido en nuestros estatutos y aprobado en el anterior congreso.
- ✓ Potenciar la capacidad de la estructura federal en todos sus niveles para llegar a las empresas, así como coordinar y vertebrar las secciones sindicales que se constituyan. A tal fin, se utilizarán los equipos de atención sindical (EAS) que hemos desarrollado en el apartado de negociación colectiva.

La polivalencia y flexibilidad de estos equipos no es algo nuevo en el modelo COMFIA-CCOO. La diversidad de situaciones y recursos de nuestras organizaciones ha provocado la implantación en el tiempo de estos conceptos de forma natural y espontánea. La nueva realidad laboral impuesta nos empuja a tener que exportar este modelo a todos los ámbitos de nuestra estructura con un compromiso consciente de vehiculización y retorno de nuestros recursos allá de donde surgen.

En este objetivo es imprescindible la complementariedad de todas las estructuras de COMFIA-CCOO para la consecución de nuestros fines sindicales así como la priorización de garantizar por parte del conjunto de la organización una adecuada dotación en medios humanos y materiales de los EQUIPOS DE ATENCIÓN SINDICAL (EAS).

- ✓ Asegurar la participación de los jóvenes en las candidaturas electorales, en los Equipos de Atención Sindical y cuadros sindicales, de forma que se sientan más representados y visualizados en el escenario de la acción sindical en la empresa.
- ✓ Profundizar en la federalidad, tanto en la definición y toma de decisiones estratégicas como en el seguimiento y ejecución de las mismas, mediante la potenciación de los marcos de participación y decisión permanentes con implicación de las principales organizaciones que conforman COMFIA.

Para ello, se optimizará el modelo organizativo en los siguientes aspectos:

- Definiendo una Comisión Ejecutiva más reducida para favorecer su operatividad y carácter ejecutivo, y con ello el nivel de participación del conjunto de la federación en la dirección y gestión de las políticas federales.
- Creando el Comité federal como órgano de coordinación.
- Potenciando los foros de coordinación y participación de las Secretarías y Áreas, mediante sistemas virtuales y presenciales, para conseguir una implicación más directa en el diseño, desarrollo y verificación de los planes de trabajo y una coordinación más intensa de la actividad de las áreas federales con sus homólogas autonómicas y sectoriales, avanzando en la homogeneización y cohesión del conjunto de la federación.

- Sometiendo al Consejo para su aprobación en 2013 el Reglamento sobre normas para los plenarios de las secciones sindicales, así como un Reglamento análogo para los Plenarios de las Agrupaciones.

CAPITULO 4: COMUNICACIÓN

La comunicación sindical en COMFIA-CCOO

La comunicación sindical sólo tiene sentido como un instrumento al servicio de la acción sindical y de los objetivos organizativos de cada estructura federativa. El desarrollo tecnológico ha facilitado la transmisión de la información y ha permitido segmentar la misma acercándola a cada colectivo desde las distintas estructuras (Federaciones Territoriales, Secciones Sindicales, Federación Estatal).

Esa misma facilidad para la descentralización genera en ocasiones una saturación informativa que está siendo administrada con éxito por las estructuras más cercanas a la plantilla, que son en definitiva los interlocutores directos con los trabajadores y trabajadoras.

Durante muchos años el elemento central y diferenciador de nuestro modelo de comunicación ha sido el contacto personal entre nuestros delegados y delegadas y las plantillas de las empresas, sobre todo en aquellos sectores con más recursos sindicales. Los trabajadores y trabajadoras podían ponerle cara a nuestras propuestas y a nuestra información y esto ha establecido un modelo de cercanía que contribuye de manera fundamental al éxito de nuestra comunicación. La comunicación escrita era un apoyo y una excusa para esa relación, que además nos garantizaba un retorno de información que nos permitía evaluar nuestra actuación.

Pero la realidad de la Federación no es homogénea en recursos en ninguno de sus ámbitos y además es variable en la misma medida que la realidad de las empresas es variable. Ya no es posible garantizar ese contacto físico de manera continuada. La comunicación escrita se ha convertido en el principal vehículo para informar a las plantillas y los recursos tecnológicos aportan nuevas soluciones para mantener ese contacto.

Mientras tanto la implantación de nuevos espacios colaborativos a través de las redes sociales y el desarrollo de nuevas aplicaciones de comunicación en red abren un abanico de posibilidades que puede ser aprovechado por nuestra estrategia de comunicación.

El objeto de este programa de acción es abrir el debate sobre algunos cambios que podemos abordar para adaptar ese modelo de cercanía a estos momentos, complementando lo que ya sabemos hacer con nuevas posibilidades de actuación.

4.1. La comunicación en red.

DIAGNÓSTICO:

- ✓ En COMFIA-CCOO afiliamos y ganamos las elecciones sindicales - es decir organizamos intereses personales - generando una opinión favorable en miles de personas a través de nuestra acción sindical (lo que hacemos) y de nuestra comunicación (como lo contamos). La opinión personal se conforma atendiendo a la información de los medios tradicionales y de la comunicación institucional pero, cada vez más, se contrasta dicha información con otras opiniones en la red. El nivel de influencia de esa comunicación en red depende de la calidad de la misma y de la reputación de la persona, u organización, que la genera.

- ✓ Los medios de comunicación tradicionales han perdido la exclusividad en la intermediación de la información. Son necesarios pero no imprescindibles. Algo parecido empieza a pasar con la comunicación institucional de las organizaciones. La inmediatez y el rigor se configuran como valores fundamentales de la información (está pasando y lo estoy contando). El relato de un protagonista añade valor a esa información (lo estoy haciendo y lo estoy contando), este es uno de los valores fundamentales de nuestra comunicación, pero las organizaciones ya no tienen la exclusividad en la propuesta de iniciativas y en el planteamiento público de alternativas y sobre todo cada vez gobiernan menos los tiempos en el proceso de comunicación.
- ✓ La socialización de la revolución tecnológica (smartphones) va cambiando el perfil de la persona receptora de la información que ahora además de ser usuaria puede ser generadora de información de manera inmediata. Esta dinámica va definiendo dos perfiles distintos en el ámbito de la transferencia de información: el perfil institucional y el perfil personal. Conviven en niveles paralelos y se encuentran en la red. El principal elemento de convergencia entre ambos perfiles es la participación. La posibilidad de participación es lo que diferencia a la comunicación de la información y se ha constituido como un elemento de valoración que mejora la reputación de la comunicación en la red, y de la organización que utiliza la red para comunicar.
- ✓ Nuestra comunicación está diseñada para un universo definido de personas que con su participación influyen de manera directa en nuestros resultados (Afiliación y Representación). Un universo que se mantiene estable en el tiempo y que se concreta en los centros de trabajo. Personas con un perfil profesional y tecnológico que las hace especialmente aptas para participar en las redes sociales. Pero las redes sociales están pensadas como un canal de comunicación e intercambio para un universo indefinido de personas, que se relacionan de manera voluntaria en torno a unidades temáticas de interés. Se puede generar opinión sobre cualquier tema, también sobre nuestros temas. Las organizaciones no son elementos naturales en las redes sociales y tienen que ganarse un espacio de influencia en función de sus objetivos.
- ✓ Elegir el mensaje preciso se ha convertido en el eje central de cualquier impacto efectivo de comunicación. La cultura audiovisual ha priorizado este elemento sobre cualquier otro y la sociedad lo ha interiorizado convirtiéndolo en un elemento de discriminación informativa (Dime pronto lo que quieres decir o lo busco en otro sitio). El marketing viral en redes lo ha santificado (Poner el mensaje adecuado, en las manos adecuadas, en el momento adecuado).
- ✓ Es imposible medir el impacto de las redes sociales en la imagen corporativa de una organización, pero parece innegable que el brutal desarrollo de las mismas consolida un nuevo espacio colaborativo de interlocución social en el que se pueden conformar opiniones a favor o en contra del sindicato.

OBJETIVOS:

1. OBJETIVO GENERAL: Contribuir a los resultados organizativos de COMFIA-CCOO, que se traducen en AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN, difundiendo los mensajes generados por la organización para dar a conocer su posición y su acción sindical y canalizando la participación de las estructuras y de la sociedad hacia el interno de la organización.
2. Mejorar la percepción que se tiene de COMFIA-CCOO entre las plantillas de las empresas encuadradas en los distintos ámbitos de la federación y de la sociedad en general,

explotando los nuevos canales de comunicación y adaptando nuestros mensajes a los nuevos requerimientos sociales.

3. Asociar la imagen corporativa de COMFIA-CCOO a criterios de calidad fácilmente identificables por los colectivos que son objeto de nuestra actividad sindical, adaptando nuestra experiencia a los nuevos perfiles tecnológicos.
4. Influir en la conformación de la opinión pública situando nuestras posiciones en los medios de comunicación y en los nuevos espacios de colaboración que se generan en las redes sociales, estableciendo recursos suficientes para atender este objetivo.
5. Incentivar la participación de nuestra base social extendiendo nuestros canales en función del desarrollo tecnológico y garantizando la atención necesaria por parte de las distintas estructuras sindicales de la federación.

PROPUESTAS:

Mensaje e imagen

Para mejorar la percepción que los trabajadores y trabajadoras tienen de COMFIA-CCOO es necesario actualizar nuestro modelo de comunicación en sintonía con la cultura audiovisual que domina el mundo de la comunicación. Esta transformación requiere que la imagen se incorpore de manera natural a nuestros formatos tradicionales. Como un elemento de apoyo en nuestra comunicación escrita y como un formato con entidad propia en todos aquellos ámbitos organizativos que pueden generar mensajes de interés. No se trata de multiplicar el COMFIA TV, se trata de empezar a utilizar los nuevos medios para elaborar y distribuir nuestra información, manteniendo el criterio de cercanía y aceptando que cada vez se hace más cierto que llega mejor un mensaje con imagen.

Este ejercicio nos obliga a cuidar cada vez más la exactitud del mensaje que queremos transmitir evitando que se disperse dentro de nuestra acción comunicativa. Es necesario captar la atención de nuestro público objetivo y la mejor manera es decir lo que queremos decir de tal manera que no distraigamos su atención de nuestro propósito.

Imagen corporativa y calidad

Uno de los éxitos reconocidos externamente en nuestro modelo de comunicación es la extensión y el respeto interno de nuestra imagen corporativa. La mayoría de nuestras publicaciones y páginas WEB, es decir nuestros escaparates, responden a unos criterios de imagen homogéneos que permiten la identificación rápida de nuestra organización por parte de nuestro público objetivo. La conexión de esta imagen común con cada uno de los ámbitos organizativos (federaciones, agrupaciones y secciones sindicales) ha acercado más esa imagen a la realidad concreta de cada colectivo.

Pero cualquier imagen corporativa en el ámbito de la comunicación marcha asociada a determinados criterios de calidad que la diferencian de su entorno por encima del diseño gráfico. Rigor, cercanía, inmediatez y coherencia son los criterios de calidad que exige nuestro modelo de comunicación, siempre en relación directa con la estructura organizativa.

Insistir en esos criterios debe constituir un empeño colectivo que nos permitirá conseguir una imagen todavía más sólida y más identificable.

Intervenir sindicalmente en las redes sociales

Este es el gran reto y no hay recetas. Un universo difuso de participación colectiva, de intercambio social, donde se construyen herramientas y sobre todo se conforman opiniones nos espera. Mejor

dicho, no nos espera y, en apariencia, no nos necesita. La única manera de intervenir con posibilidades de éxito es encontrar fórmulas que añadan valor en esa construcción colectiva.

Desde el punto de vista de la comunicación nuestro interés radica en participar en la conformación de opiniones que se generan en las redes sociales y que pueden afectar a nuestros resultados organizativos.

Existen dos posibilidades de intervenir sindicalmente en las redes sociales, que se derivan de la dualidad de perfiles existentes en las mismas: los perfiles individuales y los perfiles institucionales.

La intervención individual en nombre del sindicato debe asimilarse a la figura del delegado o delegada sindical que se enfrenta a la visita de un centro de trabajo. La documentación y el conocimiento previo nos sirven para poder participar a título individual en cualquier foro en el que se debatan los temas de interés para las plantillas del sector. La experiencia propia es el mejor contenido y por lo tanto la mejor contestación. La Confederación ya ha organizado un colectivo de ciberactivistas y dentro del mismo ya hay un grupo de COMFIA-CCOO, que debería verse incrementado con todos aquellos delegados y delegadas que usen habitualmente las redes y quieran sumarse a este proyecto. En este ámbito, la interconexión y vinculación entre sí de los distintos perfiles de las diferentes estructuras, podrá contribuir a que los mensajes sean más eficaces en tanto en cuanto tengan más difusión y redifusión, contribuyendo a crear una imagen “de marca” común.

La intervención institucional debería quedar limitada a las cabeceras de primer nivel de las estructuras organizativas (Federaciones Territoriales, Agrupaciones Sectoriales y Secciones Sindicales de Empresa), para evitar dispersar la atención de nuestro público objetivo.

A la hora de plantearse esta iniciativa cada estructura debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- ✓ A qué colectivo objetivo nos dirigimos y qué utilización hace de las redes sociales.
- ✓ Con qué recursos materiales y humanos contamos para atender con calidad y continuidad nuestro perfil.
- ✓ Qué contenidos vamos a generar en nuestro perfil y cómo los vamos dinamizar.
- ✓ Cuidar siempre que los contenidos e imágenes no reproduzcan estereotipos sexistas, utilizando un lenguaje inclusivo de género.
- ✓ Son muchas las posibilidades que la comunicación en red nos ofrece, pero deberíamos centrar nuestras propuestas en las tres más importantes: Facebook, Twitter y You Tube.

Participación e intercambio

En un mundo en red la información solo es poder cuando es compartida y además compartida por muchas personas y en muy poco tiempo. Estas tres redes sociales basan su éxito en las posibilidades de participación e intercambio que ofrecen a sus usuarios/as, desde tres ámbitos distintos: el debate, las noticias y los videos. Facebook tiene como base de sus relaciones los comentarios y debates. Twitter utiliza las noticias en el más amplio sentido de la palabra como elemento de relación y en el caso de You Tube son los vídeos e imágenes. La potencialidad de cada herramienta por separado es enorme, pero la interconexión entre las tres ofrece unas posibilidades de comunicación sindical infinitas.

Parece razonable avanzar en la utilización de estas nuevas herramientas, pero hay dos claves que tienen que ser atendidas:

Una es la generación de contenidos para alimentar nuestra intervención en las redes y para incentivar la participación de nuestro público. Se hace imprescindible la colaboración entre estructuras para dotar de contenido nuestra intervención institucional desde cualquier ámbito.

Otra clave es que cada estructura que decida intervenir debe tener resuelto qué recursos humanos y materiales van a ser necesarios para garantizar que la participación es atendida y los contenidos están actualizados.

La progresiva utilización de estas herramientas combinada con una actualización constante de nuestras páginas WEB, nos garantiza un buen posicionamiento en un mundo que se comunica en red y en cualquier caso conviene no olvidar que cualquier iniciativa en este terreno debe responder a nuestros objetivos organizativos.

Es importante que los recursos humanos previstos reciban la formación adecuada para la más eficaz utilización de las herramientas tecnológicas.

4.2. Comunicación Interna

DIAGNÓSTICO:

La comunicación interna se define como el conjunto de canales por el que una organización facilita a sus componentes la información y el conocimiento necesarios para realizar su trabajo.

En COMFIA-CCOO la comunicación interna está ligada a la estructura organizativa y a los distintos ámbitos de participación. Cada persona tiene una determinada vinculación organizativa en función de su empresa, sector y territorio, y encuentra en cada uno de esos ámbitos su canal de comunicación interna. Por otra parte las personas que participan en los distintos escalones de la estructura organizativa adquieren la responsabilidad de comunicar a sus entornos de trabajo toda aquella información que es necesaria para posicionar a la organización.

Una gran parte de la información que nutre nuestros canales de comunicación interna se genera en reuniones de trabajo y en ámbitos de decisión que no concretan sus conclusiones en documentos escritos.

Con estas premisas, nuestra comunicación se vehiculiza por varios canales distintos, que son a la vez emisores y receptores de información:

- ✓ Los órganos federales en sus distintos ámbitos territoriales o sectoriales (Consejos y Ejecutivos).
- ✓ Las áreas de trabajo y plenarios de carácter no orgánico (Acción Sindical, Organización, Mujer, etc.).
- ✓ Las secciones sindicales de empresa.

El crecimiento constante de la actividad sindical genera una cantidad tal de información que hace imposible que todo el mundo lo conozca todo, de tal forma que la segmentación de la información en función de la vinculación organizativa está siendo una herramienta eficaz para evitar la posible saturación.

Paralelamente, la mayoría de la información que generamos en soporte físico se encuentra alojada en la página WEB de la Federación que en la práctica funciona como una herramienta interna de gestión del conocimiento. En general, existe un buen nivel de actualización de nuestras páginas pero para mejorar en este punto debemos establecer rutinas que nos permitan detectar las organizaciones que se quedan rezagadas en la actualización de sus contenidos.

Como complemento y de manera coyuntural, se emiten comunicaciones de carácter interno que fijan la posición sindical sobre problemas concretos y que sirven de base para extender esa posición de manera natural por los canales orgánicos establecidos.

Sin ser un problema grave, hemos detectado casos puntuales en los que la comunicación interna no llega a su destino final. Los motivos están relacionados con la propia organización de la comunicación interna asociada a la estructura, pero sobre todo con la cultura de dicha comunicación que está basada en un compromiso personal de compartir y transmitir la información con los entornos de trabajo. Cuando falta ese compromiso el sistema se resiente.

Una herramienta complementaria de dicha comunicación es el correo electrónico, que tiene como ventaja su inmediatez y su capacidad de extensión. Esa misma ventaja puede ser un inconveniente si saturamos de información a las personas destinatarias. En cualquier caso, sólo una parte de la información interna queda recogida por escrito y seguimos manteniendo una dependencia importante de la transmisión personal de lo que acontece en las reuniones internas.

OBJETIVOS:

1. Mejorar la eficacia de la comunicación interna definiendo sus agentes principales, sus itinerarios y sus destinatarios y destinatarias finales en función de los distintos perfiles de vinculación organizativa.
2. Difundir nuestra cultura de comunicación interna basada en la estructura organizativa, reforzando el compromiso personal de transmitir la información en los distintos ámbitos de actuación.
3. Incorporar los nuevos canales que ofrece el desarrollo tecnológico para complementar nuestro modelo de comunicación interna.

PROPUESTAS:

Para mejorar la eficacia es necesario recoger en un protocolo de comunicación interna cómo funciona el modelo que actualmente tenemos y que por nuestras características como organización tiene que seguir vinculado directamente con nuestra estructura. La Confederación está trabajando en la elaboración de un protocolo similar para las organizaciones confederadas.

Es necesario reforzar el papel clave que las Federaciones Territoriales y las Secciones Sindicales de Empresa, tienen en este ámbito como garantes de que la comunicación interna fluye de manera bidireccional hacia la representación sindical y hacia el resto de las estructuras federativas (Verticalidad y horizontalidad).

La consolidación de nuestra cultura de comunicación interna está basada en la comprensión del modelo y la voluntad de las distintas estructuras para hacerlo eficaz. El compromiso personal de las personas que participan en los órganos de decisión y en las áreas de trabajo debe aparecer como un elemento crítico de nuestro modelo y la segmentación de contenidos, atendiendo a la vinculación organizativa, debe continuar como un elemento de calidad añadido.

Complementariamente, para aquellos materiales y contenidos que tienen un soporte físico o tecnológico debemos establecer una red operativa de personas que se responsabilicen de la comunicación interna en las distintas estructuras para conseguir una mayor agilidad en la transmisión de dichos contenidos. En el momento actual este papel lo están jugando las Secretarías Generales de los distintos ámbitos y las Secretarías de Comunicación en aquellos ámbitos que así lo tienen estipulado.

Otra línea de trabajo debe ser extender y explicar el modelo a los cuadros sindicales para que tengan una visión global de la organización y de los canales de comunicación que tenemos establecidos, una

alternativa puede ser incluir el futuro protocolo de comunicación interna en los materiales de nuestra formación sindical.

Las Secciones Sindicales deberán contar con un responsable formado, cuando sea posible, para el Area o Secretaria de Comunicación.

Por último, es necesario explorar las posibilidades que los nuevos desarrollos tecnológicos en materia de comunicación pueden aportar en este capítulo en orden a facilitar y agilizar dicha comunicación.

Madrid, a 14 de enero de 2013.