

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

Las Palmas de Gran Canaria



EN LA EMPRESA
CON **VISIÓN**
GLOBAL

PONENCIAS



federación de servicios financieros y administrativos de

CC.OO.

PONENCIAS

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

I.-	Análisis de la situación	4
II.-	¿Cómo abordamos los cambios? Propuestas de actuación	8
III.-	El objetivo de nuestra Acción Sindical: El desarrollo personal sostenible	11
IV.-	La descentralización productiva. Externalización y subcontratación	19
V.-	Hacer atractivo el sindicato a los jóvenes. Potenciar su participación	24
VI.-	Política internacional: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional	27
VII.-	Tres claves para el trabajo sindical en Responsabilidad Social en las Empresas	29

COMUNICACIÓN

0.0	Marco General	30
1.0	La comunicación interna en internet.....	31
2.0	Extranet y el espacio propio para la afiliación	32
3.0	Correo electrónico.....	33
4.0	Los blogs: un instrumento de comunicación para la participación	34
5.0	El Podcasting: Comunicar con la generación i-pod	34
6.0	Protocolo de respuesta a las consultas realizadas por Internet	35
7.0	Ciberacción sindical.....	36
8.0	El Software en la Federación: Una herramienta fundamental	36

LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

I.- Análisis de la situación

Factores como la internacionalización y la globalización de la economía y de la producción, los cambios tecnológicos, la liberalización de los servicios, la creciente competitividad entre las empresas, **inciden y provocan cambios importantes en los métodos de organización del trabajo y de las empresas.**

El continuo impacto de las nuevas tecnologías y los avances técnicos provocan importantes modificaciones en los procesos productivos que están siendo acompañados generalmente por la devaluación de las condiciones de trabajo y la fragmentación de la actividad. La empresa tradicional deja paso a la "empresa difusa", permanentemente sometida a la presión de la reducción de costes y a la descentralización productiva, donde se contrata y subcontrata hasta el infinito.

El proceso de globalización de la economía, favorece la autonomía del capital y su capacidad de movimiento frente al trabajo, el capital aparece con un bien escaso y el trabajo y los trabajadores como un factor abundante en permanente pérdida de valor. De una relación de fuerzas tan desfavorable entre trabajo y capital, se presentan criterios de gestión, que tienen por único objeto maximizar los beneficios empresariales, como realidades incuestionables demandadas por las exigencias de los nuevos tiempos, demandas de clientes y consumidores que solo es posible atender disponiendo del trabajo y los trabajadores como, cuando y en las condiciones en que se quiera.

Las empresas diversifican y definen estrategias comerciales y productivas propias para afrontar las exigencias de los nuevos tiempos, según las demandas de los clientes y de los consumidores, y ponen énfasis en los puntos donde creen que tienen más posibilidades.

Así mismo, las empresas planifican la negociación individualizada de las condiciones laborales como instrumento para promover los cambios en las empresas, en sus políticas de personal y como vehículo para dinamizar las relaciones laborales sobre la base de la individualización.

Para afrontar estas situaciones, en **COMFIA-CC.OO.**, hemos elaborado históricamente nuestras estrategias, principalmente desde la solidaridad, estableciendo criterios comunes, globales y homogéneos para los distintos sectores, que hemos ido trasladando a los convenios colectivos.

Hemos articulado la negociación colectiva sobre la base de la organización sindical en la empresa, Secciones Sindicales, COE's, donde conformamos y consensuamos opiniones. Hemos puesto en común y discutido criterios de negociación colectiva sectoriales en las Agrupaciones, y todo esto se ha estado coordinando desde el ámbito Federal. Hemos generado sinergias organizativas y hemos aprovechado las experiencias del trabajo sindical en las distintas empresas y sectores para trasladarlos a otros.

Por otro lado, hemos tratado de racionalizar la negociación colectiva mediante la segmentación de subsectores homogéneos, principalmente provenientes de oficinas y despachos, o producto de nuevas actividades productivas: Distintas actividades, distintas funciones, distintos problemas, hacen necesarias distintas propuestas, distintas soluciones.



Situación Actual de la Negociación Colectiva en COMFIA-CC.OO.

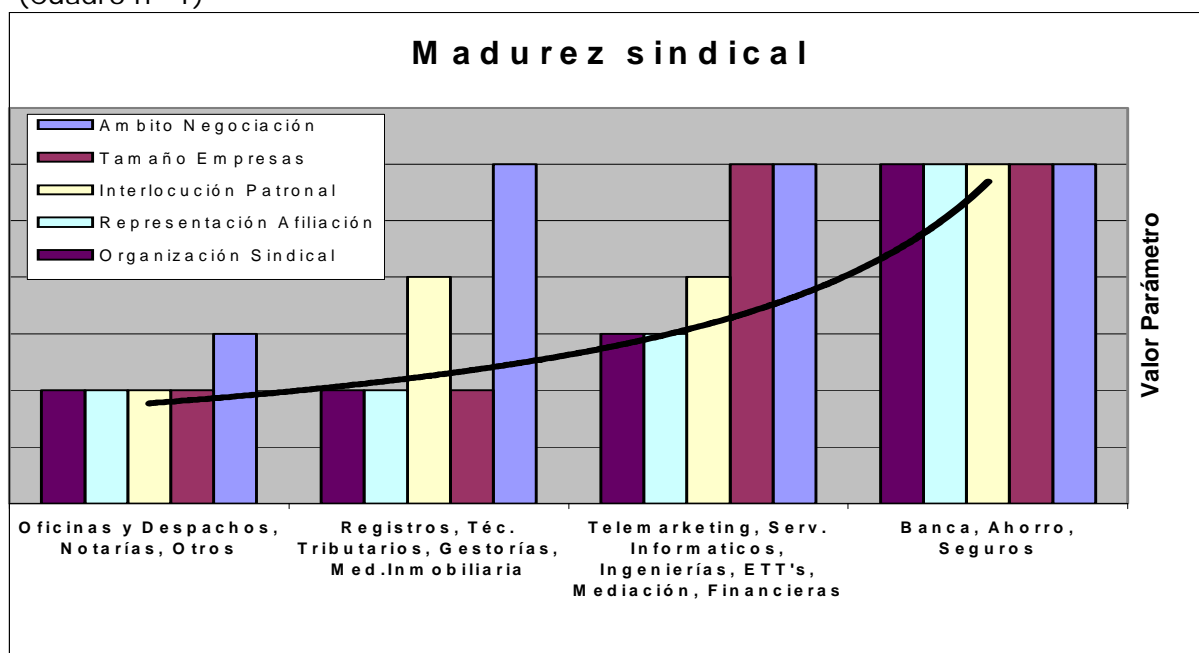
En la actualidad nos encontramos con diversas realidades sectoriales, con diferencias importantes en los contenidos debido al desigual desarrollo de la negociación colectiva y que podemos agrupar según los siguientes parámetros:

- Distintos ámbitos de negociación, desde el provincial al estatal y diferencias significativas en cuanto al tamaño de las empresas y la composición sectorial.
- Desigual implantación sindical, tanto en la representación como en la afiliación. Y como consecuencia con distintos niveles de organización sindical y de poder de incidencia en la negociación.
- Patronales articuladas tradicionalmente y consolidadas, y patronales con poca articulación sectorial o de dudosa representación.

Profundizando en el análisis de estos parámetros podemos encontrar las causas de por qué de la desigualdad de contenidos alcanzados en la negociación colectiva en los distintos sectores: hasta dónde se ha llegado en la regulación de las condiciones laborales básicas en cada sector y qué niveles podemos evaluar de poder contractual en los mismos.

Así podemos comprobar que alcanzamos mayores niveles y mejores condiciones laborales en los ámbitos de negociación estatal que en los locales o provinciales; en sectores con predominio de grandes empresas, que donde hay más implantación de medianas o pequeñas empresas; allí donde hay una patronal articulada y consolidada, que donde está recientemente conformada o tiene dudosa representación, y desde luego podemos certificar que en función del nivel de representación, tanto en de afiliación como de elecciones sindicales, y de la implantación y organización sindical, los niveles de los contenidos de las condiciones laborales son mejorados. Y esto es así porque son estos parámetros sobre los que, en general, directamente podemos operar como sindicato, tanto en su evolución y crecimiento como en su desarrollo, y como consecuencia podemos incrementar nuestra capacidad de influencia en la negociación colectiva. No podemos incidir, por el contrario en otros factores de los enumerados como el tamaño de las empresas o la articulación patronal.

(Cuadro nº 1)



Este gráfico refleja los niveles de estos parámetros ó factores determinantes en la negociación colectiva en los diferentes grupos de sectores; y va a coincidir, en la práctica, con los niveles, mas o menos desarrollados, de los contenidos de las condiciones laborales en los convenios sectoriales. La comparativa entre unos sectores y otros de estos grados de evolución, refleja gráficamente lo que podemos llamar **“curva de madurez sindical”**.

En resumen, en la medida que actuemos en los factores en los que podemos incidir sindicalmente: Representación, EESS y Afiliación; y Organización, estructuración sindical; seguramente podremos crecer y desarrollar los niveles de contenidos de la Negociación Colectiva.

Los límites de nuestro actual modelo de negociación sectorial

La negociación colectiva, la satisfacción de los intereses y reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras, las necesidades de competitividad de las empresas crecen en complejidad y diversidad.

Nos enfrentamos a nuevos retos y amenazas que ponen en cuestión nuestro tradicional modelo de negociación colectiva: las modificaciones de la estructura productiva, empresarial y sectorial, con procesos de globalización, descentralización y externalización; donde va a hacer falta definir nuevos ámbitos de negociación.

1. Globalización de la producción.

Las empresas y grupos multinacionales vienen ejerciendo una constante presión sobre las condiciones laborales, con tendencia a romper los referentes legales, basado en un modelo de desregulación de las relaciones laborales y que persiguen su extensión a todos los países donde se ubican, con la agravante de que estas decisiones no siempre se toman en las empresas o al nivel donde incidimos sindicalmente. Estas decisiones obedecen, en la mayoría de los casos, a necesidades empresariales detectadas que exceden los marcos nacionales y que difícilmente encuentran satisfacción o respuesta en estos ámbitos.

2. Descentralización/Externalización: Empresas en Red.

Los cambios en la organización del trabajo y en la producción se materializan en crecientes formas de descentralización y externalización de actividades. Las empresas buscan una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de obra, el abaratamiento de costes y transferir la responsabilidad y los riesgos a terceros.

Estas estrategias traen como consecuencia la desregulación y el empeoramiento de condiciones laborales y que se descentralice y se diluya la responsabilidad empresarial.

La actividad productiva y el empleo se desplazan desde ámbitos de mayor implantación sindical, grandes empresas; hacia los servicios y empresas auxiliares. Los cambios de organización del trabajo desorganizan las reglas laborales, se modifican los ámbitos funcionales de los convenios colectivos. Como consecuencia se produce una dualización de condiciones y relaciones laborales.

Las formas son múltiples y diversas (subcontratas, empresas de servicios, trabajadores autónomos dependientes), todo es susceptible de ser subcontratado o

externalizado (actividades principales o auxiliares) y cualquiera el lugar de ejecución de la actividad (en el centro de trabajo de la empresa principal o en el de la contratada).

3. Estrategias empresariales de RRHH.

Se flexibilizan las políticas de RRHH, produciendo segmentaciones de plantillas en función de los objetivos prioritarios que se trazan, diferenciando y discriminando la atención, la motivación, y la incentivación a los diferentes colectivos.

Se priorizan los sistemas de negociación individual como vehículo de personalización e individualización de las relaciones laborales. Se producen profundos cambios estructurales en las composiciones de las plantillas de las empresas. Como consecuencia se diversifican las condiciones laborales, y cada vez más se dan situaciones distintas y diferencias entre personas y entre colectivos.

El resultado son las crecientes dificultades objetivas para abordar en la negociación colectiva sectorial la organización del trabajo y los problemas concretos.

Las empresas ejercen una mayor presión sobre la negociación colectiva y potencian la individualización de las relaciones laborales.

Cada vez es más amplio abanico de trabajadores que requieren respuestas específicas a sus reivindicaciones y aspiraciones, y hay mayor dificultad para dar respuesta desde el marco sectorial a su problemática concreta.

4. Dificultad de consenso sectorial de las patronales.

Como consecuencia directa de la globalización y liberalización de los mercados cobran cada vez más importancia las estrategias productivas y comerciales de las empresas, elaboradas con el fin de acceder y adueñarse de nichos de mercado propios en los sectores; por lo que dentro de las patronales cada vez hay más dificultades de buscar puntos de encuentro sectoriales. Decisiones que cada vez en más casos trascienden el ámbito nacional. Además, producto de lo anterior y de la gran competencia existente, se ha pasado a la primacía de las políticas comerciales y productivas sobre las de RRHH, que antes podían estar equiparadas.

En definitiva, tenemos que abordar el reto de convertir en oportunidad para la mejora de nuestros derechos y condiciones laborales, unos cambios en la negociación colectiva que sitúen a la empresa como foco de atención y de cambio en la organización del trabajo y a las perspectivas profesionales y de desarrollo personal de trabajadores y trabajadoras como núcleo de nuestras propuestas sindicales.

II.- ¿Cómo abordamos los cambios? Propuestas de actuación.

Nuestro trabajo de acción sindical establecido en los anteriores procesos congresuales, ha estado presidido por unos claros objetivos de mejora y avance de las condiciones laborales y de la defensa del empleo, desde los valores de solidaridad y de igualdad que inspiran la actividad del sindicato; y lo hemos determinado principalmente en los convenios colectivos sectoriales, donde plasmamos y regulamos las condiciones mínimas aplicables en las empresas.

Para seguir avanzando en la consecución de estos objetivos y afirmando dichos valores, si hasta ahora el peso de la actividad sindical ha gravitado en torno a la organización sectorial en coordinación con las estructuras federales, a partir de ahora deberemos promover e incrementar la intervención del sindicato en la empresa para ser protagonistas de los cambios que se producen en la organización del trabajo, reivindicar un protagonismo propio en la empresa, sólo puede hacerse a través de la Secciones Sindicales, garantizando la comunicación con los trabajadores y las trabajadoras, afianzando y proyectando nuestras propuestas y posiciones sindicales, reforzando su papel como actor principal en las relaciones laborales, especialmente en estos nuevos contextos de descentralización y externalización productiva y concentración empresarial, vinculando su acción sindical específica con la estrategia federal.

Para ello proponemos las siguientes pautas de actuación:

- **Crear la Secretaría Federal de Salud Laboral**, que coordinará las políticas preventivas necesarias para coadyuvar al desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, que indefectiblemente, también está condicionado por la planificación, gestión y desarrollo de la seguridad y salud en el centro de trabajo.

Asimismo, habrá de promover el debate previo en el seno del Comité de Seguridad y Salud, de los proyectos de la empresa en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, tal como prevé la LPRL, cuya aplicación en todo su contenido, como hasta ahora no se ha hecho, permitirá nuestra intervención en los nuevos métodos de organización del trabajo.

Todo ello, estableciendo las estrategias de Acción Sindical que sean necesarias, para implantar estos criterios de seguridad y salud en todos los ámbitos de la negociación colectiva.

- **Potenciar la constitución y desarrollo de secciones sindicales estatales en los sectores emergentes**, promoviendo el tránsito del comité de empresa a la sección sindical, todo ello atendiendo las peculiaridades de cada caso y en colaboración con los delegados/as afectados, vinculando a los delegados de CC.OO. a través de la afiliación y diseñando un método de actuación y seguimiento que tenga por objetivo la acción sindical a través de la sección sindical y el incremento afiliativo.
- **Organizar la Acción Sindical en Red.**
 - Desde COMFIA se identificarán en las empresas y situaciones empresariales sujetos de cualquier forma de descentralización y que necesiten de una

actuación coordinada de las secciones sindicales, que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos, mediante la actuación de equipos interempresas y el apoyo de la estructura del sindicato para conseguir una atención sistemática.

- Desde COMFIA se potenciará la cooperación entre secciones sindicales, mediante planes de trabajo que fortalezcan la comunicación entre las secciones sindicales de cada ámbito, permitan planificar las tareas, pautar reuniones y establecer objetivos comunes.
- Desde COMFIA se promoverán marcos de interlocución para abordar los problemas comunes de los trabajadores y trabajadoras de las contratadas. En los grupos de empresas con acuerdos marco. En los grandes centros interrelacionando las condiciones de las distintas empresas afectadas a partir de elementos comunes y solidarios, que se puedan aplicar directamente al conjunto de las empresas, riesgos laborales, utilización de servicios comunes o beneficios sociales....
- Desde COMFIA se articulará la colaboración entre la sección Sindical de la empresa principal y los equipos de extensión para la promoción de las elecciones sindicales en las empresas subcontratadas.
- Desde COMFIA se propondrán acuerdos interfederales que permitan la colaboración de secciones sindicales adscritas a otras federaciones de CC.OO..

□ **Desarrollar una Acción Sindical Múltiple.**

- Elaboración de estrategias y criterios de negociación colectiva que puedan dar respuesta a espacios de negociación supraempresarial y que afectan a diferentes sectores.
- Segmentar nuestras propuestas de negociación colectiva capaces de integrar las inquietudes profesionales y laborales de los diversos colectivos de trabajadores.
- Conjugar la necesaria autonomía de reivindicación de quienes trabajan en las empresas principales y en las subcontratadas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos.

Todo esto lo desarrollaremos, haciendo valer nuestra representación, nuestra representatividad y nuestra capacidad de abrir el conflicto. Buscando la complicidad, la participación y el protagonismo de los trabajadores. Apostando por la unidad sindical y el entendimiento entre los sindicatos.

En resumen, situar a la empresa en el foco de la atención sindical y de esa manera incrementar nuestra presencia y nuestro trabajo en las empresas, reforzar nuestro poder contractual y nuestra intervención en los nuevos métodos de organización del trabajo, con propuestas y estrategias coordinadas federalmente.

La Acción Sindical: Desde el sector hacia la empresa

La intervención sindical en la Empresa debe estar diseñada atendiendo a los siguientes criterios que nos permitirán al final del proceso seguir presentando resultados de carácter colectivo en los que se reconozcan individualmente las personas que trabajan en la Empresa:

1. **Flexibilidad.** Tomada como un elemento regulador de distintas realidades, en contra de las soluciones de carácter individual.
2. **Universalidad.** Tomada como una unidad de aplicación, que nos permita establecer derechos allí donde se individualizan las obligaciones.
3. **Transparencia.** Tomada como un elemento de calidad que permita que tanto las trabajadoras, y los trabajadores, en la Empresa; como el propio sindicato en el sector conozcan los contenidos de esa acción sindical.
4. **Objetividad.** Tomada como un elemento de medida que nos permita trabajar con rigor sobre lo posible, a la hora de establecer, y evaluar, nuestra acción sindical en la Empresa.
5. **Negociación.** Tomada como el elemento socializador imprescindible para mantener el carácter colectivo de nuestra intervención en la Empresa.
6. **Extensión.** Tomada como la posibilidad de exportar a otros ámbitos, o a otras empresas, los resultados obtenidos.

III.- El objetivo de nuestra Acción Sindical: El desarrollo personal sostenible.

La **Política Retributiva, la Carrera Profesional, y la Conciliación de la Vida Personal y Profesional** se ha convertido en un instrumento más de individualización de las relaciones laborales. Es la empresa la que presenta, desde cada una de esas áreas, soluciones individuales para problemas colectivos.

A las tradicionales políticas de incentivos, las empresas, para cada vez más amplios colectivos, comienzan a incorporar sistemas flexibles de retribución que combinan otros elementos como medidas de conciliación, horarios flexibles, salario en especie (guarderías), con sus implicaciones fiscales, que no solo miran el aumento de poder adquisitivo, sino que valoran otros elementos de satisfacción y motivación.

Si desde la negociación en la empresa queremos aportar valor añadido a la negociación sectorial, debemos enfocar nuestras propuestas agrupando intereses en torno a estas tres áreas de trabajo que guardan entre sí una estrecha relación., considerándolas como partes de un todo: El **Desarrollo Personal Sostenible** que sirva de referencia a las expectativas profesionales y personales de los trabajadores y trabajadoras.

Corremos el riesgo, una vez más, de que nuestra poca determinación permita a la empresa ocupar el espacio que tradicionalmente ha sido nuestro: la satisfacción de las aspiraciones individuales de cada uno a través de la negociación colectiva.

Es nuestra voluntad que no sea así, por eso defendemos 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.

En consecuencia, nuestro objetivo es **poner en valor el trabajo** en el ámbito de intervención de nuestra federación, y para ello es imprescindible empeñarnos en la posibilidad y la necesidad de trabajar con mejores salarios y que estos también se interrelacionen con los beneficios de las empresas (**trabajar x +**), trabajar con estabilidad y en mejores condiciones laborales (**trabajar mejor**), trabajar menos reduciendo las prolongaciones y la jornada laboral (**trabajar -**) y trabajar en el marco del justo cumplimiento de las normas laborales (**trabajar legal**).

Poner en valor el trabajo representa el esfuerzo por visualizar la determinante aportación que los trabajadores realizan en la prestación de los servicios que ofrecen las empresas en las que trabajamos y la imposibilidad de ofrecer servicios de calidad sin el compromiso y la colaboración de los trabajadores, de ahí, la necesidad de negociar y concordar todas las condiciones en que se presta el trabajo.

La política retributiva. El reparto de la Productividad

En mayor o menor medida numerosas empresas implementan retribuciones añadidas a las reglamentarias, normativas o convencionales.

Habitualmente están segmentadas por funciones y/o categorías y tienen una distribución limitada, incluso cuando son retribuciones a las que pueden optar la totalidad de la plantilla. Esto es, el criterio de percepción suele plantear un umbral mínimo por debajo del cual no se distribuyen o dicha distribución es simbólica.



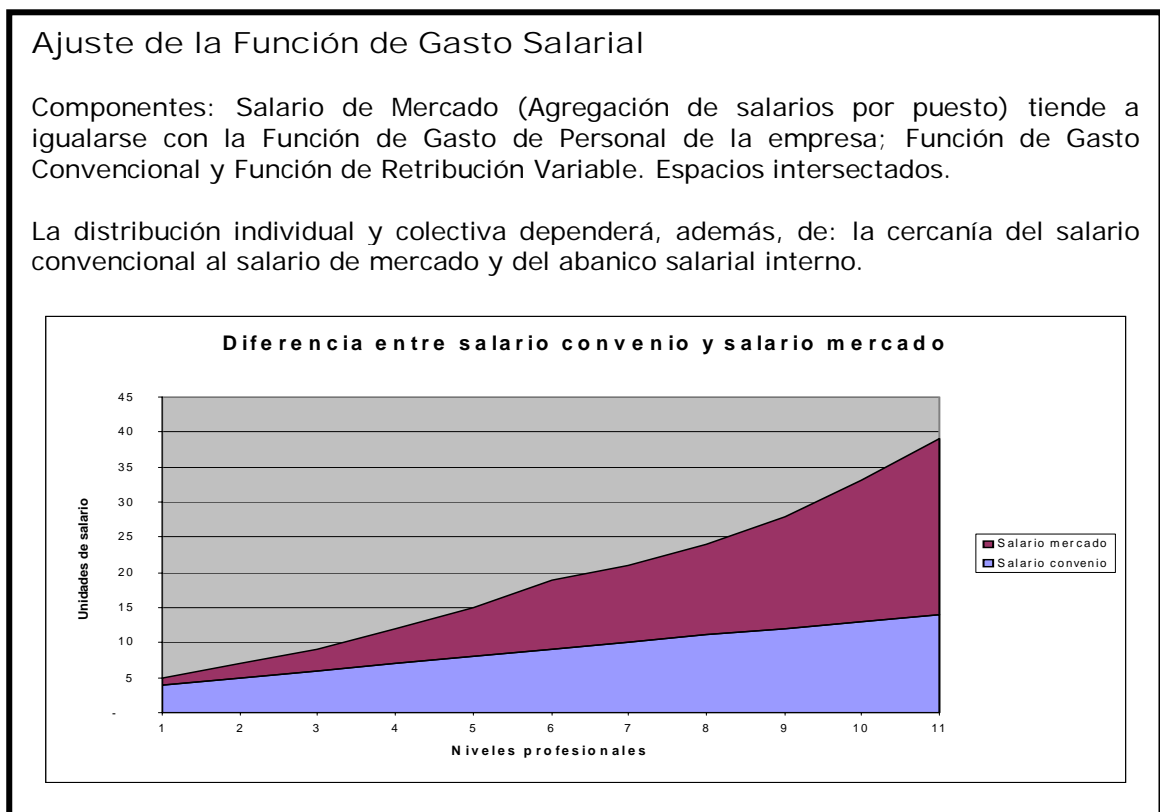
Este tipo de percepciones son variopintas y, en la medida que nacen en su gran mayoría de la unilateralidad y arbitrariedad de la empresa expresada en un contrato individual, están sometidas al régimen jurídico de la condición más beneficiosa, es decir, son generalmente absorbibles y compensables.

Asimismo, la causa formal que las motiva es bastante heterogénea: valoración más o menos objetiva de puestos de trabajo, participación en resultados, cumplimiento de objetivos, valoración de dedicación y/o desempeño, valoración de competencias, salarios de mercado, entre otras.

Es decir, no solo es productividad lo que se retribuye, sino también otros conceptos como funciones desempeñadas, carrera profesional no reconocida y/o remuneración de prolongaciones de jornada.

Así pues, de la existencia de las mismas se pueden inferir dos conclusiones: Existe renta disponible por encima del salario convencional y su tamaño indicará en gran medida del poder contractual del sindicato. (Según comentario en cuadro nº 2)

(Cuadro nº 2)



La existencia y proliferación de este tipo de retribuciones habitualmente la hemos vivido en el sindicato como una amenaza contra la negociación colectiva. De hecho, este salario se enmarca dentro de otras medidas que las empresas suelen promover dentro de lo que venimos llamando “individualización” de las condiciones de trabajo. Y que, según el poder contractual individual de los trabajadores afectados, se percibe más o menos positivamente por quienes acceden a ellas, pues a menudo la discrecionalidad y la poca transparencia merma tanto su **credibilidad**, como su **eficacia**.



En la medida en que se han ido extendiendo e incorporando a la “cultura de la empresa”, y ésta (la empresa) requiere una cierta legitimación social, nos podemos plantear que se produce “una ventana de oportunidad” para plantear una estrategia de incorporación de este tipo de retribuciones a la acción de la negociación colectiva como derechos generales articulados individualmente: derecho a la remuneración justa y objetiva del esfuerzo, derecho a la promoción económica y profesional, derechos ambos necesariamente conciliables con la vida privada. Sería uno más de los planos que, desde el punto de vista de la Responsabilidad Social Interna de la Empresa, podemos y debemos impulsar colectivamente.

Necesariamente, abordar esta cuestión nos lleva a incorporar **la Flexibilidad** como un criterio fundamental: heterogeneidad de situaciones, tamaño de las empresas, centralidad y/o subsidiariedad de las mismas, características de la regulación convencional aplicable, cultura de la empresa,...

Igualmente abordaremos esta cuestión como una OPORTUNIDAD para tornar la individualización en contractualidad colectiva.

Criterios de negociación colectiva de los sistemas de retribución variables:

Transparencia

- Criterios pactados con la RLT y divulgados entre la plantilla periódicamente.
- Participación de la RLT en el seguimiento, la revisión y resolución de discrepancias (promoción de una instancia de apelación).

Objetividad

- Sencillo y estable
- Conocido públicamente.
- Medible y contrastable.
- Que remunere lo que se establece y no otras materias, como son la disponibilidad o presencia.

Universalidad y equilibrio

- Cultura de empresa que valore y recompense los logros generales de la empresa, los colectivos del grupo de trabajo y los individuales.
- Que se eviten las exclusiones discriminatorias : género, función sindical,...
- Equilibrio entre: OBJETIVOS GENERALES/GRUPO DE TRABAJO/INDIVIDUAL

Proyección

- Evaluación dinámica y periódica del sistema.
- Susceptible de ligarse a la Promoción Profesional: el cumplimiento de objetivos debe tenerse en cuenta para
 - Planes de carrera profesionales
 - Selección de cargos

No queremos sino Integrar, dentro de la negociación colectiva, lo que ya definimos en su día:

- Lo que somos → Nivel Salarial o Categoría
- Lo que hacemos → Salario Funcional
- Lo que aportamos → Salario Variable

Un sistema de incentivos así pactado con los sindicatos tendrá **CREDIBILIDAD** y la empresa tendrá garantizada su **EFICACIA**

La Carrera Profesional

La sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desarrollados por una persona a lo largo de la vida junto con los conocimientos y actitudes que han ido asociándose a dicho itinerario constituyen una definición simple de lo que sería una carrera profesional.

Con carácter general, en el seno de la Empresa dicho itinerario viene marcado por una demanda interna, más o menos coyuntural, de determinados puestos de trabajo que deben ser cubiertos en un breve espacio de tiempo, independientemente de los conocimientos y expectativas de las personas candidatas a cubrir dichos puestos.

Para contribuir desde esta área a un Desarrollo Personal Sostenible es imprescindible orientar nuestra acción sindical hacia una definición más compleja de la Carrera Profesional en la Empresa, que atienda a las siguientes consideraciones:

- Debe ser un proceso continuo y estructurado, organizado en el tiempo, que relacione la tarea profesional con las competencias necesarias para realizarla.
- Debe establecer mecanismos que concilien las expectativas de desarrollo de las personas con las necesidades laborales de la Empresa.
- Debe poner en valor la experiencia laboral adquirida.
- Debe permitir que cualquier persona en el seno de la Empresa pueda fijar sus metas profesionales e identificar que medios necesita para alcanzarlas.
- Debe tener valor para el empleo en la medida en que añada competencias para las personas.
- Debe garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato

Nuestra acción sindical debe romper la actual consideración que tiene la Carrera Profesional entendida como un instrumento, de seguimiento y evaluación, al servicio de la Empresa hasta convertirla en un patrimonio personal de cada trabajadora, y de cada trabajador.

Para conseguirlo, el sindicato deberá actuar en torno a tres ejes:

1.- Las competencias profesionales y el sistema nacional de cualificaciones.

El Sistema Nacional de las Cualificaciones, creado a partir de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio, a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones ha ido desarrollando un Catálogo de Cualificaciones que recoge aquellas Competencias Profesionales que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, incluida la experiencia laboral.

El sistema divide cada Cualificación en unidades de competencia profesional susceptibles de ser asociadas a módulos formativos que cubran parcial o totalmente esa unidad de competencia. Las propuestas formativas que el sindicato aborde, indistintamente de que sean en la empresa o en el sector, deben asegurar que la formación dote a los trabajadores y trabajadoras de esas unidades de competencia que se irán definiendo dentro del Catálogo de las Cualificaciones.

Este trabajo sindical, que tendrá que ser progresivo y continuado en el tiempo, tendrá una importancia capital de cara a la acreditación de la formación y al reconocimiento de la



experiencia profesional, toda vez que el propio Sistema Nacional de las Cualificaciones prevé el desarrollo de un procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias profesionales, transferible a cualquier ámbito del mercado laboral.

En la medida en que nuestra intervención en la Empresa vaya logrando esa relación entre acción formativa y competencias profesionales iremos poniendo en manos de las trabajadoras y los trabajadores la posibilidad de acreditar ese aprendizaje realizado a lo largo de su vida profesional contribuyendo de esta forma a nuestro proyecto de desarrollo personal sostenible.

2.- La Formación Profesional y la Certificación

Continuar extendiendo la participación de las trabajadoras y los trabajadores en las distintas iniciativas formativas relacionadas con su formación profesional sigue siendo una parte de nuestra estrategia para favorecer la empleabilidad.

La participación del sindicato en las distintas iniciativas formativas susceptibles de ser ofrecidas a los trabajadores y las trabajadoras, debe establecerse atendiendo a distintos criterios, dependiendo del origen de los recursos destinados a la formación.

- a) Iniciativas que utilizan recursos externos la Empresa. (Contratos Programa, Subvenciones, Ayudas, y Permisos individuales de Formación (PIF) etc.)

El Sindicato debe contribuir al objetivo de facilitar un Desarrollo Personal Sostenible, garantizando la vinculación de dichas iniciativas a la Negociación Colectiva Sectorial en un doble sentido:

- Utilizando la Negociación Colectiva Sectorial como observatorio para la detección de necesidades formativas y cualificaciones escasas en el sector.
- Devolviendo al ámbito de la Negociación Colectiva Sectorial los resultados de dichas iniciativas, en términos de competencias profesionales generadas, en la línea de fortalecer dicho ámbito de negociación, como modelo de organización sectorial.

- b) Iniciativas que utilizan recursos internos de la Empresa. (Planes de Formación, etc.)

Nuestra acción sindical debe encaminarse a garantizar que la oferta formativa cumple al menos las siguientes condiciones:

- Está destinada a aumentar las competencias profesionales de las personas participantes.
- Permite la participación de manera ponderada de todos los colectivos existentes en la Empresa.
- Intenta conciliar las necesidades y objetivos de la Empresa con las expectativas personales de desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores.
- Utilización de nuevos métodos de formación como el e-learning, para reducir la formación presencial y tratando que ésta se realice, a ser posible, en horarios compatibles con la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación familiar.

Independientemente del origen de las iniciativas de formación, el reconocimiento y la certificación de la formación recibida debe convertirse en este periodo en uno de nuestros objetivos prioritarios.

En aquellas empresas donde sea posible, intentaremos establecer una correspondencia entre las nuevas competencias adquiridas, las tareas laborales encomendadas y las correspondientes retribuciones salariales utilizando los sistemas de valoración de puestos de trabajo como vehículo para conseguir este objetivo.

Los sistemas de valoración de puestos de trabajo serán el vehículo para conseguir relacionar las competencias adquiridas con la retribución salarial, en aquellas empresas en las que podamos establecer la negociación de dicha correspondencia.

Sólo si somos capaces de construir acuerdos sectoriales podremos establecer procedimientos que certifiquen las competencias adquiridas por la persona al completar un proceso formativo, que sean reconocidos por todas las empresas del sector y de esa forma devolverle al trabajador, o trabajadora, en términos de reconocimiento, el esfuerzo realizado durante su aprendizaje.

Negociar la homologación de estos procedimientos es la primera piedra para establecer una Carrera Profesional ligada al Desarrollo Personal Sostenible.

3.- La Promoción Profesional.

Nuestro trabajo sindical en el terreno de la promoción profesional debe pasar por construir una nueva definición de la profesionalidad en el seno de las Empresas. Luchar contra los sistemas de promoción que tienen como elemento central la permanencia y la prolongación de jornada supone poner en valor en el seno de la empresa elementos de profesionalidad que sumen a la experiencia profesional adquirida, las titulaciones y conocimientos aportados por el trabajador y las nuevas competencias que se generan en los procesos de formación.

Sistematizar, a través de la negociación colectiva en la Empresa, y sectorialmente si fuera posible, estos procesos de promoción significa elaborar un menú de condiciones mínimas que permita a las personas conocer que medios necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales y que competencias profesionales tienen que cubrir.

Utilizar la información de los servicios de orientación profesional, podrá ser un elemento útil para facilitar el desarrollo profesional de aquellas personas que para satisfacer sus expectativas personales demanden un puesto de trabajo en un sector o en una empresa distinta, que mejore sus condiciones laborales.

Atacar desde la profesionalidad el problema de la promoción no sólo introduce elementos de objetividad en el proceso, sino que además facilita la motivación de cara a los propios procesos formativos que independientemente se realizan en las empresas, alimentando de nuevo el proceso de adquisición de competencias.

En resumen, nuestro proyecto de Carrera Profesional en la Empresa debe convertirse en un elemento estratégico que devuelva a las personas más libertad para decidir sobre su futuro profesional, igualando las oportunidades de los distintos colectivos y añadiendo valor para el Empleo.

Valor para el Empleo, que de cara a la Empresa habrá de traducirse en un paulatino acercamiento al Sistema Nacional de Cualificaciones y en un aumento de las competencias y de la profesionalidad de las personas. Y de cara a las trabajadoras, y trabajadores, en un diseño de carrera profesional sostenible que garantice la igualdad de oportunidades y la certificación de los aprendizajes realizados.

Igualdad de Oportunidades y Conciliación

Uno de los objetivos estratégicos de la acción sindical de COMFIA es que las mujeres alcancen los puestos de poder que les siguen siendo vetados.

COMFIA debe liderar este proceso en las empresas y en nuestra propia organización.

La necesidad de la conciliación entre la vida personal y la laboral es ya una demanda compartida entre mujeres y hombres y es por tanto un eje fundamental de las condiciones de trabajo.

El cumplimiento del Principio de Igualdad de trato y las medidas que lo hagan efectivo sigue siendo un objetivo indispensable de la Negociación Colectiva y de los Acuerdos de empresa.

Las iniciativas y medidas a favor de la Conciliación y la Igualdad deben considerarse como factores de buenas prácticas para medir la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas.

Desde COMFIA proponemos los siguientes medios de actuación para el cumplimiento de nuestros objetivos en el ámbito de la Igualdad y la Conciliación:

1- Negociar medidas de flexibilidad regulada: Establecer estructuras de horarios de trabajo y jornadas con criterios negociados de flexibilidad regulada que beneficien el desarrollo de la carrera profesional y faciliten hacerla compatible con los demás aspectos de la vida de las personas.

- Ampliación de las franjas horarias en entrada y /o salida.
- Posibilidad de acumulación de los permisos por responsabilidades familiares
- Intercambiar días de permisos por motivos personales, médicos, etc. por una bolsa de horas disponible anualmente.
- Especial atención en la aplicación de estas medidas para trabajadoras en situación de violencia de género.
- Con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo se tendrá en cuenta la proximidad al domicilio como criterio prioritario a la hora de la ubicación del personal.

2- Compromiso para la Agenda Europea: las medidas de Igualdad de Oportunidades y Conciliación deben formar parte de las agendas de trabajo de los Comités de Empresa Europeos y de las Coordinadoras mundiales, estableciendo un marco mínimo homogéneo.

3- Implantar la formación ininterrumpida: Es preciso garantizar el acceso a la formación durante los períodos de licencias y excedencia como factor esencial para mantener las expectativas de carrera profesional.

4- Aprovechar los procesos de cambio: Las próximas Elecciones Sindicales son una buena oportunidad de incorporación de trabajadoras a nuestra organización. El próximo Congreso de COMFIA debe comportar la inclusión de un mayor número de mujeres en los puestos de dirección del Sindicato.

En resumen, seguir avanzando en la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación como ejes estratégicos de nuestra acción sindical, puesto que son elementos indispensables de mejora en las condiciones laborales de mujeres y hombres.



Estatuto del Delegado/a: Igualdad de trato en el desempeño de la actividad sindical.

Es nuestro objetivo acabar con las frecuentes prácticas discriminatorias contra quienes ejercen actividad sindical, y particularmente contra las delegadas y delegados sindicales.

Dichas prácticas revisten diversas formas, que, en muchos casos, se presentan de forma simultánea:

- Marginación de los sistemas de incentivos o retribuciones variables existentes en las empresas.
- Falta de acceso a los planes de formación profesional.
- Imposibilidad de promoción profesional.
- Congelación o eliminación de los complementos salariales extra-convenio, coincidiendo con el inicio de la actividad sindical
- Relegar a los delegados/as a los puestos de trabajo menos valorados.
- Baja puntuación en los informes internos

Además de la acción sindical y jurídica en defensa de la libertad sindical, es pertinente plantearse también la búsqueda de acuerdos que eliminen la discriminación. El objetivo de dichos acuerdos ha de ser que nadie se vea perjudicado, profesional y salarialmente, por su actividad sindical, sin que ello suponga la obtención de ningún tipo de privilegio respecto al resto de trabajadores y trabajadoras. De la misma manera en dichos acuerdos habrán de establecerse medidas concretas que compensen de manera ponderada las discriminaciones sufridas en virtud de la actividad y carrera sindical ya desarrollada.

Por lo tanto, nos planteamos acuerdos que garanticen la igualdad de trato salarial y profesional entre los delegados sindicales y el resto de trabajadores, asegurando que, a lo largo de la vida laboral, la evolución en salarios y categorías de las delegadas y delegados no sea inferior al de la plantilla.



IV.- La descentralización productiva. Externalización y subcontratación

En los últimos años, marcados por las decisiones de los Congresos de 1.996 y 2001, hemos ido desarrollando propuestas e iniciativas que han tenido como preocupación la atención sindical de los colectivos de trabajadores y trabajadoras de las empresas nacidas al calor de la segregación empresarial y de la subcontratación, lo que hemos venido en denominar la descentralización productiva.

Atender las necesidades de mejora de estos colectivos en sus condiciones laborales y económicas, cuando en el nacimiento de sus empresas la reducción de costes es el principal argumento, es el objetivo de nuestras políticas, y la negociación colectiva y la organización del sindicato nuestras herramientas.

Por ello hemos hablado de acuerdos de grupo de empresas, definido la constitución de las secciones sindicales de grupo, y propiciado nuevos convenios colectivos sectoriales que engloben las nuevas realidades productivas.

En este congreso debemos dar un nuevo paso, situar nuestra actividad sindical en los grandes centros de trabajo, debemos recoger la realidad de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de las nuevas empresas, dando respuesta a sus necesidades e intereses.

La Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO., el 22 de febrero de 2005, decidía proponer:

1. Establecer, entre las empresas principal y contratista, obligaciones (de comprobación y de coordinación) y responsabilidades (para las condiciones de empleo).
2. Reclamar la revisión de la normativa actual, definir con más precisión lo que se entiende por contrata y subcontrata y redefinir el concepto de "propia actividad".
3. Ampliar la responsabilidad solidaria, las obligaciones y responsabilidades para que afecten a toda la cadena de subcontrataciones e incluyan el deber de comprobación previa por parte del empresario principal.
4. Adecuar los derechos sindicales de representación e información, para que la nueva realidad productiva no invalide al sindicato como instrumento de organización, de representación y de negociación.

La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., a través de su Secretaría Federal de Acción Sindical, celebra unas jornadas en abril de 2005, tituladas "Subcontratación, una metodología sindical", en las que se propone trabajar, en línea también con lo aprobado en el VIII Congreso, en la identificación y análisis de situaciones y propuesta de actuaciones.

En algunos sectores de nuestra Federación hemos llevado a la práctica el trabajo con los criterios propuestos en las jornadas sobre Subcontratación de abril, pudiendo exponer como ejemplo concreto el trabajo sindical realizado en el centro del Santander Central Hispano de Boadilla del Monte, en Madrid: La ciudad financiera del SCH.

Actuaciones para controlar y regular la descentralización productiva

El trabajo de recogida de información y experiencias debe formar parte de la actividad de las secciones sindicales de la empresa principal o usuaria y de la empresa auxiliar, contratista o subcontratista, junto con el apoyo, tutela o seguimiento de COMFIA.

1. Actuaciones de la Sección Sindical de la empresa principal.

- Cuando la empresa principal contrata a otra empresa auxiliar: Recabar la información que la ley le otorga, aprovechando las posibilidades de intervención que leyes como la Ley de PRL permiten.
- Cuando la empresa principal segrega actividad, constituyendo nuevas empresas participadas y formando parte del mismo grupo empresarial: La sección sindical debe intervenir para negociar las condiciones de la segregación o externalización y arbitrar acuerdos de empresa que mejoren, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, las condiciones del convenio sectorial de referencia de la nueva empresa.

2. Actuaciones de la Sección Sindical de la empresa auxiliar.

- Debe vigilar que la actividad se desarrolla cumpliendo todos los preceptos legales, (plazo del contrato, número de trabajadores, lugar de trabajo, etc.), observando que, efectivamente la actividad contratada o subcontratada por esta empresa, la organiza, dirige y controla con sus propio medios materiales y personales. La cesión ilegal de trabajadores es la práctica habitual cuando se incumple la normativa.

3. Nuestra organización federal.

- Debe apoyar, con su información y experiencias, la labor de coordinación, facilitando el contacto entre las secciones sindicales de las empresas principales y usuarias, con el objetivo de regular y mejorar las condiciones de trabajo del convenio de aplicación.

Siguiendo estos criterios de actuación y con el objetivo de controlar y regular la descentralización productiva, nos declaramos beligerantes contra la cesión ilegal de trabajadores y el prestamismo laboral, práctica que en muchos casos realizan las nuevas empresas de servicios integrales, suplantando a las empresas de trabajo temporal, pero sin las garantías y obligaciones (necesidad de autorización, aval, equiparación salarial con el trabajador de la usuaria, etc.) que la Ley les exige a éstas. En consecuencia, verificaremos en todos los casos si nos encontramos ante una contrata o subcontrata o si, por el contrario, estamos ante una cesión ilegal, para lo cual controlaremos:

- Si la empresa contratista o subcontratista es real o ficticia.
- Si la interposición empresarial se produce para eludir la aplicación de normas más favorables para los trabajadores y trabajadoras afectados.

- Si la empresa contratista o subcontratista se dedica exclusivamente a contratar trabajadores y trabajadoras para cederlos a otra empresa.
- Si la empresa contratista o subcontratista desarrolla una actividad lícita, propia y específica distinta de la actividad principal.
- Si la empresa contratista o subcontratista dispone de organización y estructura empresarial propia, independiente y autónoma y si la pone en juego en la ejecución de la contrata.
- Si la empresa contratista o subcontratista ejerce las funciones de dirección y control sobre la actividad de la contrata.
- Si la empresa contratista o subcontratista es la que ejerce el poder de dirección y organización de los trabajadores.
- Si la empresa contratista o subcontratista tiene limitada su capacidad de selección y dirección del personal asignado a la ejecución de la contrata.
- Si la empresa contratista o subcontratista asume el riesgo empresarial vinculado a la ejecución de la contrata.
- Si la empresa contratista o subcontratista puede decidir autónomamente la fijación del precio del servicio contratado.
- Si los trabajadores y trabajadoras afectados prestan servicios de forma permanente para la empresa principal y bajo las órdenes de la principal.

Desde estas consideraciones en todos los ámbitos de actuación de nuestra federación tomaremos cuantas iniciativas sindicales y jurídicas estén a nuestro alcance para imposibilitar el prestamismo.

Propuestas para alcanzar nuestros objetivos

Nuestro objetivo debe ser, aún reconociendo la dificultad de la actuación del sindicato en estas nuevas realidades que el trabajador o trabajadora adscritos subcontrata, no debe sentirse fuera de la tutela del sindicato. El apoyo que el sindicato antes le brindaba, por la intervención sobre sus condiciones de trabajo en la empresa de origen, no debe dar paso a la desconexión absoluta, por falta de implantación sindical en la nueva empresa, por desinterés de la representación sindical existente a los nuevos colectivos, o por la nula dedicación de las secciones sindicales de las empresas principal o auxiliar.

Para alcanzar estos fines proponemos los siguientes criterios de actuación:

1. Obtener un Mapa de Subcontratación en los centros de trabajo, determinando el lugar donde se realiza la actividad subcontratada.

El mapa señalará, centro, sectores y empresas implicadas y sus secciones sindicales. La organización federal fijará criterios para abordar los planes de trabajo, visitas, etc., así como las reuniones de puesta en común de objetivos, información y resultados.

Se recabaran los datos necesarios para su elaboración, que nos pueden llegar desde la empresa principal o desde la auxiliar, según nuestra implantación o la información que las empresas faciliten a éstas.

Esta información deberá ser tratada federalmente, en el sector donde se está adscrito y con la organización federal, ya que en la mayoría de los casos afectará a más de un sector.

2. **Obtener un Mapa de Convenios sectoriales o acuerdos de empresa en los centros de trabajo**, es prioritario para marcarnos una línea de trabajo coherente, y así conocer las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras externalizados.

De esta manera podremos realizar la labor de asesoramiento e información que los trabajadores y trabajadoras nos puedan solicitar.

De nuevo aquí es importante la implicación de las secciones sindicales de las empresas principales y auxiliar, para garantizar la política de comunicación y asesoramiento, y que la actividad reivindicativa esté coordinada con la organización federal y la sectorial correspondientes.

3. **Establecer una coordinación permanente entre las secciones sindicales de la empresa principal y auxiliar.**

Esta coordinación la llevará a cabo la organización federal. La experiencia en nuestros sectores marca que es en la empresa principal donde existe una mayor implantación, por lo que deberá ser ésta la que nos “abra” las puertas del centro, facilitándonos el acceso al centro y a los trabajadores, coordinando las visitas y el reparto de información.

En otras circunstancias, será la organización federal quien determine quien encabeza la actividad necesaria.

Las secciones sindicales informaran de su actividad, necesidades de medios y de los resultados, en las reuniones que al efecto convocará la organización federal correspondiente.

Los objetivos de esta coordinación serán:

- **Hacer del centro un área de comunicación común**, reivindicando un local conjunto para las distintas empresas auxiliares.
- **Facilitar la información a las plantillas** de las propuestas que el sindicato plantea para la solución de los problemas y reivindicaciones de los distintos colectivos que componen el centro. Combatiremos con nuestra información las políticas que enfrenten a los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal y auxiliar o a los de las distintas empresas auxiliares.
- **Lograr espacios de negociación.** El centro de trabajo debe ser el lugar donde desarrollemos políticas para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las distintas empresas.
- El sindicato debe abordar en su trabajo cotidiano el tratamiento colectivo de los temas, considerando el centro, al menos en cuanto a condiciones de trabajo se refiere (transporte, comedores, guarderías, etc.) y la información, como una única empresa.
- Marcar un temario con estos criterios, permitirá solucionar problemas de los trabajadores de las empresas principal y auxiliar, o de los trabajadores de varias empresas auxiliares.

Conocer las reivindicaciones sectoriales o de empresa para informar a las plantillas de esos centros de lo que pueden ser soluciones a sus necesidades e intereses y llevar a cabo una política de comunicación que interese a los distintos colectivos

que conforman el centro pero que no los separe, deben ser ejes de nuestra actividad sindical.

4. Establecer una coordinación interfederal, favoreciendo una visión global del Sindicato.

Nos podemos encontrar a empresas cuyos convenios de aplicación pueden haber sido negociados por una misma Federación Estatal, como sería el caso de nuestra Federación si intervinieran sectores como Banca, Ahorro, Seguros, Nuevas Tecnologías de la Información, ETT,s, Telemarketing, etc.. por lo que la coordinación sería suficiente en el ámbito de COMFIA.

En otras situaciones, nos encontraremos con empresas en las que el convenio sectorial de aplicación son negociados por otras Federaciones, que agrupan a empresas del Metal, Transporte, Comercio, Energía, etc.,.

En estos casos, nos será necesaria la coordinación con estas Federaciones, por el conocimiento detallado de los convenios y condiciones laborales de las empresas a ellas adscritas, por lo que deberemos mantener una colaboración permanente, que nos permita alcanzar los objetivos anteriormente citados, proponiendo a estas Federaciones un protocolo de actuación, que facilite a la sección sindical de la empresa auxiliar el acceso a los centros de trabajo, y favorezca la comunicación y la información a los trabajadores.



V.- Hacer atractivo el sindicato a los jóvenes. Potenciar su participación.

Análisis

Es evidente que los trabajadores más jóvenes están siendo unos de los mayores afectados de los nuevos sistemas de producción y organización del trabajo que está trayendo el principio del siglo XXI. La subcontratación, la externalización, la temporalidad, el fraude en la contratación, son tan solo algunos de los problemas que se están encontrando la juventud que accede al mercado de laboral. Una nueva globalización económica que ha puesto al colectivo de jóvenes en un escenario donde cada vez más el empleo estable, digno y con derechos es un bien escaso, un bien en peligro de extinción.

Si a esto le sumamos la individualización patente de la sociedad en general y de los jóvenes en particular, el resultado es una cada vez más desnivelada correlación de fuerzas entre trabajadores y patronales. Es por esto que creemos imprescindible la existencia de un Área de Juventud, que nos permita conectar más directamente con este colectivo y ofrecerles nuestra organización como la mejor herramienta en la defensa de sus intereses.

Trabajaremos con la clara vocación de no ser un departamento estanco, sino como un hilo conductor que nos permita conectar de forma directa con la juventud, con sus problemas, sus temores, sus inquietudes, sus ideas, y su particular modo de ver el mundo sociolaboral que nos rodea. Un Área que aporte valor añadido a las estructuras ordinarias del sindicato. Nuestro diseño de trabajo para estos cuatro años está basado en la transversalidad, con todas las Secretarías, contando con equipos de trabajo que no solo tengan la condición de jóvenes, sino la doble condición de jóvenes-sindicalistas, conocedores de la realidad de los centros de trabajo, de los recursos del sindicato y también de sus limitaciones, pero con la utopía necesaria de los que saben que la realidad es modificable.

Objetivos

1. Entender y concienciar

- Creemos que es fundamental que la gente sepa cuando hablamos de precariedad laboral de los/as jóvenes todos/as sepamos de que estamos hablando sus causas y sus consecuencias. Y creemos que debe haber una mayor concienciación con esta "Nueva Precariedad", tanto en la sociedad como en el interno del sindicato, desmontando roles generalistas y en la mayoría de los casos poco acertados con la dimensión real del problema. Entendemos que sin comprensión de los problemas no puede haber soluciones a los mismos.

2. Colaborar y proponer

- Colaborar con las estructuras ordinarias del sindicato en todo aquello que afecte o pueda afectar al colectivo de jóvenes y trasladar a la organización todas aquellas propuestas e iniciativas que se elaboren desde el Área de Juventud tratando de ser un canal que nos permita actuar de una manera más precisa en la elaboración de soluciones.



3. Acercar el sindicato a los jóvenes

- A través de este Área queremos que sean cada vez más los jóvenes los que se animen a participar en el sindicato a través de mayor afiliación y mayor participación en las estructuras. Queremos que vean en nuestra organización un sitio donde merece la pena participar, una organización comprometida con los jóvenes y con la defensa de sus derechos individuales y colectivos.

Iniciativas y propuestas

1. Entender y concienciar

- La Secretaria de Juventud llevará al ámbito de nuestra organización, la discusión y el debate sobre la situación laboral de los jóvenes. Es nuestra voluntad que se escuche nuestra voz en todas la estructuras del sindicato, (Congresos, consejos, ejecutivas, secretariados, plenarios, etc.) También propondremos iniciativas de debate y encuentro entre diferentes capas generacionales, con la intención de que haya una retroalimentación de ideas y conceptos sindicales (¿Quiénes somos?, ¿de donde venimos?, ¿A dónde vamos?).

2. Colaborar y proponer

Iniciativas y colaboración políticas Sectoriales (Acción Sindical)

- Llevar propuestas a la negociación colectiva.
- Realizar encuestas y trabajos de campo que nos permita tener una imagen más adecuada sobre como nos ven los trabajadores jóvenes en nuestros sectores y saber que nos demandan, con el objeto de poder definir más concretamente nuestras estrategias sindicales.

Iniciativas y colaboración políticas de Comunicación

- Crear nuevas herramientas de Comunicación (Foros, chats, portal joven).
- Colaborar para disminuir el grado de desconocimiento de los trabajadores más jóvenes en materia sindical y laboral. Emitir campañas con un diseño atractivo.
- Conseguir formatos de comunicación más atractivos para el colectivo joven.

Formación

- Colaborar con la Secretaría de Formación para que nuestros jóvenes delegados tengan una formación sindical adecuada a sus necesidades
- Trabajar en la formación de jóvenes cuadros.

Organización

- Colaborar en paliar el déficit de desconocimiento de los jóvenes delegados de la estructura de nuestra organización
- Elecciones sindicales: Colaborar en la búsqueda de jóvenes para las listas electorales.
- Colaborar en ampliar la afiliación de jóvenes (campañas específicas).

3. Acercar el sindicato a los jóvenes

Propuestas

- Crear espacios de discusión y participación.
- Darnos a conocer a los futuros trabajadores en las Universidades y Centros de Estudio
- Utilizar los espacios más informales de encuentro, jornadas, conciertos, comics, etc.

Instrumentos

- Crear una red de responsables y colaboradores que nos permita llegar a todas las estructuras de la Federación, territoriales, sectoriales, provinciales, secciones sindicales y centros de trabajo.
- Solicitar a estas mismas estructuras un esfuerzo para dotarnos de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar nuestra actividad sindical.



VI.- Política internacional: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional

Las consecuencias del modelo de globalización obligan al Sindicato a diseñar políticas que sean eficaces para conseguir nuevos objetivos.

En síntesis estas serían las propuestas:

1. Fomentar la presencia sindical

□ **Formación de cuadros sindicales**

En COMFIA-CC.OO. estamos empeñados en un proyecto a tres años de Formación de Cuadros Sindicales, dirigido a sindicalistas de Brasil, Uruguay, Colombia, Paraguay, Perú y Argentina, destinado a fortalecer a las organizaciones de trabajadores donde desarrollamos nuestra actividad.

□ **Cumplimiento de las normas de la O.I.T.**

Estas normas, que tienen el carácter de mínimas, han de ser respetadas, efectivamente, por las multinacionales españolas en todos los países en donde operan

- Derecho a la libre sindicación
- Derecho a la negociación colectiva
- No-discriminación en razón de la raza, el sexo o la religión.
- Derecho a la salud laboral
- Derecho a la formación y a la cualificación profesional

□ **Colaboración con UNI**

Con 15 millones de afiliados, es el sindicato que nos agrupa en el mundo. Cada vez en mayor medida ha de tener un papel mas activo como coordinador e impulsor de políticas sindicales globales. En el ámbito Europeo ha de ser interlocutor en el dialogo social con la UE y con las patronales , para ello debemos fomentar nuestra participación y trabajar activamente con otros sindicatos en el desarrollo de mejores prácticas de trabajo sindical y el diálogo con las multinacionales de nuestros sectores.

2. Espacios de negociación

□ **Comités de Empresa Europeos**

Tenemos que profundizar en la vinculación de sus políticas con el Sindicato. Las propuestas sobre formación y el desarrollo de la carrera profesional han de ser los objetivos más inmediatos. Los Comités de Empresa Europeos han demostrado ser importantes instrumentos, especialmente por la manera en que pueden usarse para promover el programa progresivo de los Sindicatos en Europa. Las Sociedades Europeas también lo serán, porque se incorporan en la legislación europea y proporcionan otro instrumento suplementario y de enorme trascendencia como es la participación de la representación de los trabajadores en los Consejos de Supervisión, De ahí la necesidad de mantener encuentros periódicos entre las personas pertenecientes a los Comités de Empresa Europeos y a los

Órganos de supervisión de las Sociedades Anónimas Europeas, para favorecer un intercambio de información ágil y definición de criterios para conseguir nuestros objetivos. Deberíamos contemplar políticas de actuación diferenciadas para aquellos sectores en donde la matriz y por tanto el núcleo del poder contractual y la iniciativa radica en España, de aquellos otros en donde no.

□ **Procesos de Concentración**

Los incipientes movimientos de concentraciones intra-europeas van a intensificarse próximamente, por ello se hace necesario un intercambio de información ágil y debate de los criterios fundamentales para responder, en tiempo real, a estos movimientos.

□ **Coordinadoras Sindicales**

Fuera del territorio europeo debemos seguir impulsando estos órganos de coordinación, en nuestro caso en América Latina; planteándonos como objetivo incorporar propuestas comunes para negociar con las empresas multinacionales españolas.

En los Foros Globales que la Confederación participa, seguiremos actuando para incorporar propuestas sindicales en las alternativas que junto con otros actores desarrollamos frente a los aspectos antisociales de la globalización.

En definitiva la Secretaría de Política Internacional en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical ,las Agrupaciones y las Secciones Sindicales ha de ser un instrumento federal que nos permita desarrollar una acción sindical internacional que afronte eficazmente la política global que las empresas multinacionales aplican.



VII.- Tres claves para el trabajo sindical en Responsabilidad Social en las Empresas:

- IMPULSO
- DESARROLLO
- ESCRUTINIO

El trabajo de COMFIA-CC.OO. inaugurado en el II Congreso Federal en materia de Responsabilidad Social debe estructurarse alrededor de tres claves:

La primera **IMPULSAR** el conocimiento de las diversas estructuras de lo que significa y representa la Responsabilidad Social, las sinergias que ofrece a nuestra acción sindical y la conveniencia e incluso necesidad de incorporar esta perspectiva en nuestras reivindicaciones.

La segunda clave sería la de **DESARROLLAR** en las empresas y sectores de nuestra Federación, políticas de Responsabilidad Social en cuya definición participemos activamente junto a otras partes implicadas (accionistas, clientes, consumidores, ONG´s,...).

Nuestro trabajo en materia de RS debe incorporar lo que, quizá, sea la clave estratégica: la capacidad del Sindicato de **ESCRUTAR**, es decir, desarrollar la capacidad de COMFIA-CC.OO. para contrastar los informes de Responsabilidad Social presentados por las Empresas y para analizar, de forma autónoma, los logros de estas políticas, dando la proyección que se considere necesaria en cada momento a estos análisis y contrastes.

Objetivos mínimos del mandato:

- Creación de una red de responsables de Responsabilidad Social coordinados por un Coordinador Federal de Responsabilidad Social que dependerá orgánicamente de la Secretaría Federal de Comunicación.
- Realizar acciones formativas en materia de Responsabilidad Social para el conjunto de la Organización pero, primero y muy especialmente, para los responsables de cada organización.
- La Secretaría Federal de Responsabilidad Social será la encargada de coordinar el trabajo de COMFIA con la Secretaría Confederal de Responsabilidad Social y mantener nuestro nivel de presencia en las iniciativas externas en las que venimos participando.
- Mantener el boletín de Responsabilidad Social y ampliar el número de suscriptores internos.
- Inclusión de objetivos de Responsabilidad Social en las plataformas de negociación colectiva entre los que se encuentre reivindicar la participación del Sindicato en la elaboración del apartado relativo a los trabajadores de las memorias de Responsabilidad Social.
- Analizar los contenidos de las memorias de Responsabilidad Social, contrastarlas con las informaciones de las propias Secciones Sindicales y emitir opiniones y comentarios sobre las mismas.

COMUNICACIÓN

0.0 Marco General

"El bajo coste de la información, comunicación o interacción de la web ofrece a los sindicatos oportunidades para mejorar los servicios y reclutar nuevos afiliados, reinventándose de esta manera para el siglo XXI. Los sindicatos pueden usar la web para:

- **desarrollar sindicatos virtuales minoritarios en empresas abiertamente opuestas a la sindicalización de sus trabajadores,**
- **mejorar los servicios a sus afiliados y afiliadas,**
- **mejorar la democracia sindical,**
- **asistencia y asesoría en conflictos laborales**
- **refuerzo de la comunidad sindical internacional."**

"Si los sindicatos fallan en el aprovechamiento de la red para reclutar afiliación es muy probable que otras organizaciones se ocupen de proporcionar esos servicios a los trabajadores a través de Internet. La paulatina pérdida de peso sería cuestión de tiempo (...)"

"Durante la próxima década los sindicatos (...) tendrán la oportunidad de cambiar muchos de los servicios que facilitan a sus afiliados y sus métodos de trabajo, transformándose potencialmente en una nueva forma organizativa (el e-sindicato) que podría diferir de la actual tanto como lo hizo la organización de sindicatos de la era industrial frente a la previa era gremial."

"¿Tiene futuro el sindicalismo en el Ciberespacio?"

Richard Freeman

(Especialista en Mercado del Trabajo de la Universidad de Harvard).

A estas alturas decir que la presencia en la web del Sindicato es absolutamente estratégica para el futuro de la organización, podría parecer innecesario.

Pero más allá de esa presencia, Internet ha de ser para COMFIA una herramienta para la acción sindical y organizativa, un instrumento para la gestión del conocimiento que no se limite a "organizar" la información y el saber del Sindicato sino un medio que gracias a nuestra política de "máxima accesibilidad para todos" sirva para democratizar nuestro conocimiento global.

Internet es el vehículo para el ejercicio de un nuevo derecho, moral, subjetivo, no estatutario si se quiere, pero vital para la Organización cual es: "La información, el conocimiento y la acción del Sindicato pertenecen a todos y cada uno de nuestros afiliados".

1.0 La comunicación interna en Internet

Todas las personas que formamos parte de nuestra organización sindical precisamos de espacios propios en Internet para comunicarnos de manera constante.

La Intranet es el espacio virtual para la comunicación interna entre todos los miembros de la organización, tanto los miembros de órganos de dirección como los responsables y representantes del Sindicato.

La llamada Intranet es un lugar común, con múltiples posibilidades, adecuadas a cada miembro registrado según el ámbito organizativo al que pertenece (órgano de dirección o representación de una empresa, un sector, un territorio...).

La multitud de posibilidades que puede abarcar este espacio (informaciones, comunicaciones, documentos, medios para campañas, aportaciones de datos, convocatorias, agendas, utilización y disponibilidad de recursos, formularios, modelos oficiales, diferentes niveles de normativa y legislación -básica, completa, específica, comparativa- ...) potenciará que la red pase de ser una autopista de información a ser una red urbana del conocimiento, donde la clasificación, agrupación, jerarquización y gestión de la misma hace de la Intranet un espacio útil, imprescindible para nuestra tarea sindical (tanto para la organización como para la acción), como ha llegado a ser el correo electrónico y las aplicaciones informáticas específicas de organización que compartimos por Internet.

Este espacio favorece una comunicación permanente accesible y que posibilita la disponibilidad de la información de manera permanente. Ejemplos: archivos de gran volumen... lo que de entrada reduce sustancialmente el tráfico de archivos por correo electrónico sin estar dispersos en múltiples discos personales; herramientas de trabajo en grupo para la elaboración de documentos, también para ofrecer una asistencia técnica en línea o para crear un archivo de la normativa legal de empresas y sectores realizando un vaciado de la información de los convenios a base de datos para acción sindical,....

La utilización y participación por parte de todos los que pertenezcan a alguno de los ámbitos organizativos de COMFIA potenciará el hábito de su utilización y permitirá ampliar su oferta.

Este espacio ha de estar dirigido a todos los representantes de la organización a parte de los diferentes órganos de dirección y secretarías que hasta la fecha han dispuesto del mismo. A fin de conseguir que sea un espacio de uso mayoritario y de la mayor utilidad y contenido común posible tenemos que plantearnos los siguientes objetivos:

1.1 Objetivos

- Potenciar el trabajo en grupo y el intercambio de información.
- Concentrar todas las informaciones para delegados en la Intranet, reduciendo la transmisión de documentos por e-mail y limitando el uso del e-mail a la notificación de novedades disponibles en la Intranet.

- Herramientas útiles y cotidianas para cualquier delegado. Herramientas de organización personal (agendas, directorios, archivos on-line,...) que favorezcan el uso diario de la Intranet.
- Garantizar el conocimiento de la existencia de la Intranet, sus prestaciones y su modo de acceso (usuario y password) por parte de todos los delegados, mediante comunicados, envío de manuales, sistema de distribución de credenciales de acceso, actos informativos, etc.
- Disponer de sistemas de medición del acceso a la Intranet. Quien la visita, con que frecuencia... y disponer de responsables del proceso de implantación que tomen medidas para fomentar su uso donde no se tenga costumbre.
- Conocer las necesidades de los delegados y ofrecer soluciones tecnológicas en el marco de la Intranet.

2.0 Extranet y el espacio propio para la afiliación

Internet es el espacio abierto que también está dirigido a la afiliación, por lo que hemos de seguir informando de nuestros sitios web y promover su uso de manera prioritaria recordando que en los mismos también están disponibles utilidades específicas dirigidas para la afiliación como son la posibilidad de modificar los datos personales a través de la Extranet confederal y la información actualizada referente de los diferentes servicios u ofertas de consumo, tiempo libre.

La configuración de este espacio privado para la afiliación tiene que complementarse con el carácter abierto que ha adquirido nuestra página web y que sin duda debemos seguir ofreciendo tanto porque nos interesa dar a conocer nuestra opinión y las ventajas que ofrece la afiliación como porque queremos seguir siendo una página de referencia en la red para muchas de la informaciones que contiene (convenios, calendarios...) en lugar de dejar que lo sean otras páginas donde igualmente se ofrece en abierto esta información.

2.1 Objetivos

- En nuestra web podremos crear un espacio propio destinado a la afiliación (Extranet) a medida que se vaya ampliando utilidades, contenido, servicios y ofertas propias para el colectivo:
 - procedimiento ágil para consultas.
 - contratación de servicios.
 - votaciones, aportaciones y participación en campañas.
 - procesos organizativos, blogs...
- Mientras no podamos generar la Extranet para la afiliación, debemos priorizar el dar a conocer la información actualizada de nuestras páginas web de manera periódica, promoviendo así su uso.
- Nuestras webs, deben proporcionar a los trabajadores y trabajadoras:
 - Información puntual y actualización permanente, en un lenguaje claro y simple, evitando la "jerga sindical" o el lenguaje interno.
 - Utilidades estructuradas temáticamente.



- Condiciones de trabajo: convenios, leyes, etc.
 - Servicios que ofrece el sindicato.
 - Asesoramiento genérico.
 - Asesoramiento personalizado (a la afiliación) con respuesta rápida (24-48 horas).
 - Campañas y acciones de sindicato.
- Compatibilidad con los estándares, y respetar los criterios de accesibilidad para discapacitados, según establecen los organismos reguladores.

3.0 Correo electrónico

La reciente sentencia del TC va a implicar que nuestras comunicaciones, para que surtan el efecto deseado, se han de realizar teniendo en cuenta unas premisas diferentes a las establecidas para la comunicación en otros soportes que tienen que ver con el qué (contenido), el cómo (lenguaje), el quién (perfil del receptor) y el con qué (medios técnicos).

- **Contenido:** Transmitir un mensaje mediante los medios telemáticos y que sea leído requiere que éste cumpla una serie de pautas tales como: interés, veracidad, objetividad, oportunidad, concisión, claridad, precisión, etc.
- **Lenguaje:** También se han de observar una serie de normas en el vehículo de nuestro mensaje, que tienen que ver con la percepción tales como las características de la tipografía, colores, etc y el cuidado del idioma en el que nos expresamos.
- **Perfil del receptor:** Cada persona tiene un perfil determinado por unas características a tener en cuenta, tales como edad, sexo, categoría profesional, formación, etc.
- **Medios técnicos:** Para hacer posible esta comunicación hemos de disponer de unas herramientas que permitan esa comunicación a cualquier hora del día, que pueda ser realizada por una media de personas determinada al mismo tiempo y que permita dar solución a momentos punta. Nos referimos a las características de nuestra maquinaria (servidores, PC, ancho de banda, etc.) así como las posibilidades de que pueda disponer el usuario-receptor.

3.1 Objetivos

Para dar cumplimiento a estos requisitos hemos de facilitar a nuestra organización la formación y los medios técnicos necesarios, que consistirían en:

- Cursos de técnicas de escritura y de lenguaje.
- Cursos de programas de texto o correo combinado con bases de datos.
- Software adecuado.
- Servidores con la capacidad necesaria.

4.0 Los blogs: un instrumento de comunicación para la participación

La evolución de las nuevas tecnologías nos permite la aplicación de nuevas herramientas a nuestra acción sindical, aparte de las ya utilizadas como la web o el correo electrónico que, como los blogs pueden favorecer la participación de afiliados y trabajadores.

Los blogs consisten en un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos y/o artículos de uno o varios autores con un uso o temática en particular, siempre conservando el autor la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Los blogs usualmente están escritos con un estilo personal e informal.

Esta herramienta nos permite crear espacios web, ligados o no directamente a nuestra web principal, más informales y que pueden ser elementos más dinámicos de participación.

4.1 Objetivos

En este aspecto sería importante potenciar blogs sobre:

- Materias transversales (conciliación, juventud,...).
- Materias sectoriales como las negociaciones de convenio.
- Materias socio-políticas y socioeconómicas.

5.0 El Podcasting: Comunicar con la generación i-pod

El Podcasting consiste en crear archivos de sonido y distribuirlos mediante un archivo RSS de manera que permita suscribirse para que el usuario lo escuche en el momento que quiera, generalmente en un reproductor portátil. Un podcast se asemeja a una suscripción a una revista hablada en la que recibimos los programas a través de Internet.

Esta nueva herramienta dota a la acción sindical, de una oportunidad única, de editar su propia información en formato radio. Esto nos permitiría tener la información y la opinión del sindicato en un formato mucho más accesible y cómodo que el texto escrito. Además los archivos de sonido también deben ser utilizados como nuevos soportes para nuestras campañas específicas tanto por la fuerza que tienen las cuñas, la accesibilidad y por la capacidad de difusión masiva que nos otorga este tipo de archivos a través de las web y los correos electrónicos.

5.1 Objetivos

- Introducir en las web entrevistas o notas en formato RSS para apoyar los textos escritos.
- Editar pequeños informativos con formato radio.
- Crear archivos de audio específicos para campañas, como cuñas que contengan los mensajes principales de la campaña para difusión masiva a través del correo electrónico.

6.0 Protocolo de respuesta a las consultas realizadas por Internet

Las nuevas realidades laborales y sociales, que recortan nuestro tiempo, y la utilización masiva de las nuevas tecnologías hacen que cada vez más personas utilicen la web y el correo electrónico para comunicarse con el Sindicato, por lo nos debemos plantear como tratamos las consultas laborales de los trabajadores y trabajadoras y de los afiliados y afiliadas que se dirigen a nosotros a través de estos medios, ya que en muchos casos no las atendemos igual que las consultas que nos hacen vía teléfono o bien que nos plantean las personas que se dirigen directamente a nosotros. Las consultas por correo electrónico tienen la misma importancia que el resto.

Para ello debemos poner en funcionamiento mecanismos específicos:

6.1 Objetivos

- Crear en la web federal un apartado de preguntas laborales “frecuentes” que tengan una respuesta automática donde además se facilite un mapa con teléfonos para que pueda contactar con su Federación Regional.
- Las consultas que nos lleguen vía correo electrónico deberán ser contestadas, tras elevar la pertinente consulta al órgano o la persona correspondiente, trasladando al/a interesado/a la respuesta recibida e indicándole el nombre y Área de acción de aquel/la, su dirección física y electrónica y sus teléfonos, con el fin de que pueda contactar directamente si desea ampliar, contrastar o desarrollar aspectos de la información facilitada. No debemos, por tanto, limitarnos a trasladar las consultas sin más, sino que debemos convertirnos y asumir en primera instancia la condición de interlocutores válidos, aunque posteriormente necesitemos el asesoramiento del especialista directo en la materia consultada. Asimismo, las consultas de aquellos/as trabajadores/as que se identifiquen con ellos deberán ser remitidas a las secciones sindicales para su atención y conocimiento.
- Crear un buzón de consultas donde atender exclusivamente aquellas que no necesitan consulta jurídica o laboral (realización de finiquito, redacción de algún tipo de documento...). En caso de que la consulta requiriera la intervención de la Asesoría Jurídica se deberá remitir el teléfono y la dirección de la asesoría correspondiente.
- Introducir en el espacio del afiliado y afiliada la posibilidad de realizar consultas laborales o jurídicas a través de la web para evitarle desplazamientos.
- Ofrecer a todos los trabajadores no afiliados que realicen consultas por Internet la afiliación, introduciendo en el e-mail de respuesta un vínculo con la ficha de afiliación telemática.

7.0 Ciberacción sindical

Las campañas en línea (de solidaridad, de protesta, de acción) están adquiriendo cada vez mayor importancia y son un complemento interesante a la acción sindical tradicional. Debemos pensar en términos de web para cada una de las campañas del sindicato. Es un medio más y hay que aprovecharlo:

7.1 Objetivos

- Integración entre ambos tipos de campaña. En la web deben anunciarse las acciones que se realizarán, con la posibilidad de acceder a todos los comunicados y publicaciones relacionados con una determinada campaña, y en estas publicaciones se deben anunciar las acciones "virtuales" que se llevan a cabo desde la web.
- En campañas importantes solicitar nombres de dominios específicos y fáciles de retener para poder publicitarlas con mayor facilidad.
- Buscar la complicidad de otras webs que puedan estar interesadas en apoyar nuestras acciones y publicitar campañas concretas (no sólo sindicales).
- Incorporar elementos lúdicos a la campaña: fondos escritorio, salvapantallas, video juegos...

8.0 El Software en la Federación:

Una herramienta fundamental

Es un objetivo estratégico garantizar que las plataformas de hardware y software que utilicemos en la federación nos aseguren el buen funcionamiento diario de todas las organizaciones de COMFIA.

La presencia ON-LINE, la coordinación, compatibilidad y comunicación interna en el tratamiento de la información, así como la certeza imprescindible en cuanto a la legalidad y seguridad de recursos y procesos Informaticos es un requisito necesario para garantizar el éxito de nuestra organización.

Ante la elección de las plataformas y procesos que debemos seguir en el tratamiento de la información hemos de tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Eficacia (software eficaz y funcional)
2. Compatibilidad (software que garantice la compatibilidad de los soportes con nuestros interlocutores dentro y fuera del sindicato)
3. Integración y coherencia con la arquitectura de software de la propia organización (encaje de los diferentes elementos: software de servidores de archivos, software de servidores web, software de clientes, sistemas operativos, herramientas ofimáticas, navegadores, clientes de correo, aplicaciones de seguridad, herramientas de desarrollo, herramientas multimedia, gestores de base de datos, software de dispositivos móviles, etc)

4. Confederalidad (encaje de las decisiones con las estrategias confederales).
5. Evolución del software (disponibilidad de nuevas versiones).
6. Accesibilidad (disponibilidad de versiones para discapacitados y cumplimiento en la web de los estándares W3C y WAI-AA, accesibles para todos, como objetivo a medio plazo).
7. Tender a formatos de documentos basados en los estándares más ampliamente reconocidos.
8. Requerimientos formativos (curva de aprendizaje, recursos formativos-tutoriales, libros, cursos, profesorado...)
9. Soporte (disponibilidad de ayuda técnica y requerimientos).
10. Seguridad (privacidad y no vulnerabilidad).
11. Coste económico de implantación inicial (incluye coste de licencias, coste de instalación, coste de migración si se requiere, coste de formación inicial, coste de desmantelamiento o adaptación de sistemas anteriores preexistentes).
12. Coste de mantenimiento (actualizaciones, soporte, formación en nuevas versiones...).
13. Asistencia técnica vía Intranet.
14. Toma en consideración de herramientas de software libre (o código abierto) que cumplan estos requisitos.

El nivel de profesionalidad alcanzado por determinadas aplicaciones y el soporte que ya están dando determinadas empresas a este tipo de herramientas hacen que sean una alternativa a considerar.

Ya se han tenido algunas experiencias positivas en la Federación con navegadores y clientes de correo de código abierto y, de manera significativa, con el servidor de WEB de COMFIA.

Existen, además, alternativas al software de oficina actualmente utilizado (Ms Office) que merecen la pena tener en cuenta (Openoffice).

Por todo ello, para la toma de decisiones tecnológicas, considerándolas bajo todos estos criterios, se deberán constituir las necesarias comisiones técnicas para debatir y proponer a la organización las mejores soluciones.

En concreto para la decisión sobre los instrumentos de software a utilizar o posibles migraciones a software de código abierto es imprescindible que se ponga en marcha, lo antes posible, una comisión de trabajo específica (representativa, cualificada y diversa) que valore los pros y contras.



2^ª Congreso COMFIA-CCOO
10-12 de Mayo 2006

Las Palmas de Gran Canaria