



hágase la luz



boletín de la sección sindical de cajamar

mayo 2009

sumario

¿Acabamos con los sindicatos?

Como si fuera algo normal que los olmos dieran peras, los más empeñados en que el Gobierno aproveche la crisis para reformar el mercado de trabajo, abaratar el despido, recortar las pensiones y cambiar las reglas de la negociación colectiva han redoblado su presión sobre los sindicatos,

págs. 2 y 3

Boni

Hace mes y medio se ha jubilado Boni.

pág. 4

El mito español de la conciliación.

Según datos de la Unión Europea, en España, menos del 10% de los asalariados disfruta de un horario flexible de trabajo, frente al 22% de media de la UE

pág. 5

Frente a la crisis: cosas que no hacer

pág. 5

Salud Laboral

La vigilancia de la salud

pág. 6

Humor

pág. 7



Crisis y horarios

Crisis económica y horarios racionales parecen ser conceptos contrapuestos. Sin ir más lejos, lo primero que hizo el nuevo Ejecutivo al conocerse los nombres de los ministros designados por el presidente Rodríguez Zapatero fue anunciar que trabajarían durante las vacaciones de Semana Santa. Sin duda, trataba así de transmitir al país el mensaje de que los ciudadanos contaban con un equipo de gobierno comprometido y dispuesto a trabajar en firme por sacarnos de esta difícil situación.

No pongo en duda ni el grado de compromiso ni la voluntad de trabajar duro de nuestros dirigentes, pero me veo en la obligación de pedirles que revisen el método que, por lo visto, han empezado a aplicar para poner en práctica estas virtudes. Y sobre todo, que no introduzcan malos ejemplos entre una sociedad ya suficientemente confundida. Compromiso, sí. Trabajar duro, también. Trabajar más horas y sin descansos, no.

Para los que estamos hartos de denunciar la falacia del presentismo y de la existencia de una relación a la inversa entre el número de horas en el puesto de trabajo y la productividad (en Europa tenemos el dudoso honor de figurar a la cabeza del primer factor y en la cola del segundo), este golpe de efecto del Gobierno representa como mínimo un desafortunado desliz, que contribuye a alimentar una idea de fondo equivocada.

Una idea a la que podría sentir la tentación de agarrarse algún empresario. Eso es lo verdaderamente preocupante. Es necesario que rompamos con esos tabúes que nos anclan en el pasado y nos impiden progresar. No nos cansaremos de repetirlo, a la puerta de salida de esta crisis no se llega trabajando más horas sino trabajando de manera más productiva, por objetivos, en condiciones más favorables y con un alto grado de motivación. Así pues, que a nadie le quepa duda: el camino para superar la actual situación económica no debe pasar en ningún caso por un retroceso en materia de conciliación y flexibilidad laboral. Extender las jornadas de trabajo, lejos de ayudarnos a vencer la crisis, la agravaría.

(sigue en página 4)

Como si fuera algo normal que los olmos dieran peras, los más empeñados en que el Gobierno aproveche la crisis para reformar el mercado de trabajo, abaratar el despido, recortar las pensiones y cambiar las reglas de la negociación colectiva han redoblado su presión sobre los sindicatos, con el argumento de que no pueden permanecer impasibles ante una política económica que ha generado cuatro millones de parados. A las centrales se les exige que convoquen una huelga general contra **Zapatero** que, según ha prometido, ni facilitará los despidos, ni rebajará las pensiones ni adoptará reformas en el mercado de trabajo que no sean bendecidas por los sindicatos, además de compartir con ellos la estrategia de aumentar el gasto público para incentivar la economía. En definitiva, se pretende que UGT y CCOO den peras y, de paso, se peguen un tiro en el pie, so pena de excomunión por entreguistas, inoperantes, oficialistas y vividores.

En realidad, a los promotores de esta movilización les trae al paio los motivos por los que pudiera convocarse, incluida la alopecia de **Rubalcaba**, siempre y cuando fuera una huelga general contra el Gobierno. Pero aun imaginando que parar el país durante 24 horas sirviera para salir de la crisis, la posibilidad de que se haga realidad es remota, salvo que Zapatero adoptara contra la recesión las liberales recetas de sus opositores.

Ello no significa que haya que descartar el escenario de la huelga, pero siempre como reacción ante actitudes beligerantes de una patronal que no quiere oír hablar de subidas de sueldo y que quizás se vea tentada a recomendar a la empresas que no hagan efectivos algunos compromisos salariales pactados en los convenios vigentes. La huelga, por tanto, sería contra la CEOE y no contra el Gobierno. No son peras, pero es lo que hay. Alternativamente, cabe suponer que la estrategia de reclamar lo absurdo a los sindicatos por parte de sectores vinculados mayoritariamente a la derecha mediática, trata de poner en cuestión su papel y

¿Acabamos con los Sindicatos?

desacreditarles como interlocutores, en un momento en el que están en juego algunas cuestiones esenciales para el conjunto de los trabajadores. Las cifras de un desempleo galopante sirven de abono a la especie de que las centrales son simples correas de transmisión del Gobierno o que su inacción obedece a su dependencia de las subvenciones oficiales. ¿A quién favorece la debilidad sindical en una negociación sobre nuevas formas de contratación o sobre el futuro de las pensiones?

Es verdad que los sindicatos no son perfectos, que la burocracia ha anquilosado muchas de sus estructuras, que no han sabido atraerse a los trabajadores precarios y a los más jóvenes, que entre sus afiliados están infrarrepresentados mujeres e inmigrantes y que, en cierta medida, han perdido su carácter de movimiento social. Pero eso no es óbice para reconocer que han contribuido decisivamente en el desarrollo social del país, que han combatido la pobreza y la explotación, y que siguen siendo los garantes de un Estado del Bienestar que ahora se quiere poner en cuestión.

También es cierto que algunas de las críticas que reciben son manifiestamente injustas. Se menciona por ejemplo la baja afiliación, que ronda el 16%, muy alejada de las tasas de sindicalización de los países nórdicos (alrededor del 80%) o de la media de la UE, en torno a un 25%. Y se oculta que la negociación colectiva tiene efectos generales, de manera que no hay que ser afiliado para beneficiarse de la subida

salarial negociada por un sindicato. O que la baja militancia dice poco de su representatividad porque cerca de un 70% de los trabajadores eligen a sus delegados sindicales.

Este modelo es el que ha determinado un sistema de financiación poco transparente, que se nutre de los Presupuestos Generales del Estado y que ha generado algún que otro escándalo por el desvío de los fondos previstos para la formación continua, actividad en la que comparten responsabilidades con las organizaciones empresariales. Es imprescindible una ley que establezca la financiación en función de las actividades realizadas y no por el número de delegados, y que lo haga de manera diáfana, aunque, por lo visto, no.

Los retos del sindicalismo en este nuevo siglo son enormes. Se hace indispensable una modernización de sus organizaciones, que siguen confiando a la capacidad autodidacta de sus propios representantes la gestión de conflictos cada vez más complejos, cuando no ya los empresarios,

que cuentan con consultoras y bufetes a su servicio, sino los propios Gobiernos utilizan laboratorios de ideas para buscar alternativas o encontrar soluciones a los problemas que enfrentan.

Es necesario también imaginar nuevas formas de presión, porque la ciudadanía esta harta de soportar movilizaciones que le son ajenas, especialmente si afectan a sectores como el transporte, la educación o la sanidad. Hay quien ha planteado con bastante criterio aprovechar la necesidad de imagen que tienen hoy las empresas o buscar la complicidad de los consumidores, fórmulas que, por otra parte, han explotado con relativo éxito las ONG en sus pugnas con las multinacionales.

Los sindicatos han de ser cada vez más globales, sin olvidar que su poder radica en los centros de trabajo. No es una tarea fácil en un país con una red empresarial tan atomizada, con casi un 20% de empresas de menos de seis trabajadores. Es aquí donde han de desarrollar su función los liberados sindicales, en vez de copar el 5% de la plantilla de RTVE.



Su acción es imprescindible para enfrentarse a directivas como la del comisario **Bolkestein**, que pretendía con la libre prestación de servicios transnacionales que empresas y trabajadores se rigieran por las condiciones de su país de origen, o para impedir que la jornada laboral pueda fijarse en un pacto individual en el contrato. Son útiles, incluso, a las propias empresas, que difícilmente podrían encauzar sin su ayuda algunos conflictos laborales a los que se enfrentan. No dan peras pero ofrecen algo de seguridad. A algunos, les basta.

Sin enmienda, Juan Carlos Escudier
02/05/2009
www.elconfidencial.com

<http://www.comfia.net/cajamar/>

Boni

Hace mes y medio se ha jubilado Boni. Se trata de Bonifacio Sánchez Villalobos, el director de zona de la Comarca del Guadalhorce en Málaga. Ha sido también director de zona de Marbella e incluso su jurisdicción llegó, años atrás, a la comarca de Algeciras y el Campo de Gibraltar.

A su despedida de homenaje, que se celebró en la Reserva del Juanar, en Ojén, asistieron más de 130 compañeros/as. Y estoy convencido de que muchos que no pudimos ir por distintas razones (entre los que me incluyo), hubiéramos deseado estar para dar un abrazo de despedida a una buena persona y un compañero.

Porque Boni era un tipo magnífico. Además de exigirte en el trabajo, en los objetivos, en todos los aspectos, era persona. Se preocupaba de su equipo, de sus directores/as de sus compañeros/as, por lo que ha ido dejando «amigos» a su paso.

A él no le interesaba solo el aspecto profesional, sino que también veía a las personas que había detrás y sus circunstancias personales y familiares.

Si ahora se celebrara la comida de despedida de algunos otros directores de zona ¿cuántos compañeros/as creéis que irían?. Yo me atrevo a asegurar que muchos menos. Igual no iría nadie.

Porque hay directores de zona que lo único que saben hacer es meter presión, mover a los hombres y mujeres de Cajamar de un lado a otro aunque no tenga sentido con el único objetivo de que se visualice que ellos mandan. Quitar a los directores o interventores para que se sepa que se hace santa voluntad, incluso en contra de los intereses de la empresa. Se han convertido en auténticos reyezuelos.

Hay directores de zona para los que la conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto caduco, tal vez porque su vida familiar no exista y lo único que les quede es su «vida» laboral.

Quiero que sepáis que, si alguna vez se prejubilan, yo no voy a ir a su despedida. Y estoy convencido que solo irán los que se someten a sus designios inhumanos.

Peor para ellos.

Crisis y horarios

(viene de portada)

Por el contrario, la crisis nos presenta una excelente oportunidad para revisar conceptos obsoletos en relación a la utilización del tiempo, así como para erradicar prácticas como la impuntualidad, las reuniones innecesarias o la falta de planificación. Lo que en tiempos de bonanza se consiente, es inaceptable en tiempos de crisis.

No olvidemos que lo que realmente necesitan las empresas en estos momentos es incrementar su productividad. Algo que nunca será posible con empleados descontentos y, mucho menos, cansados, estresados.

Medidas de conciliación y flexibilidad laboral de cara a elevar la motivación de los trabajadores son las que hacen falta en estos momentos. Optimizar el tiempo de trabajo. Trabajar bien y mejor. Y, por supuesto, no renunciar al descanso ni a las vacaciones. Para que en estos tiempos tan difíciles, nuestros ministros y los demás trabajadores de este país podamos llegar a nuestro puesto de trabajo con las pilas bien cargadas.

Ignacio Buqueras y Bach. Presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y ARHOE. 05/05/09 [Cinco Días](#)

El mito español de la conciliación

Según datos de la Unión Europea, en España, menos del 10% de los asalariados disfruta de un horario flexible de trabajo, frente al 22% de media de la UE

Innovación, pero sólo de cara al exterior. Mientras las compañías españolas han centrado sus dotes creativas en mejorar sus servicios y productos, parece ser que se han olvidado de introducir cambios en sus modelos organizativos del trabajo, que siguen siendo los mismos que hace sesenta años.

“Los trabajadores están ganando protagonismo y las empresas se están adaptando más a cómo son sus empleados que a su capacitación técnica”, aseguró Cristina Simón, decana de IE School of Psychology, durante la presentación del Análisis de nuevos modelos de organización del trabajo en las empresas del Ibex 35, elaborado por IE Universidad y la consultora de comunicación Kreab & Gavin Anderson.

Al hablar de nuevos modelos, Simón se refiere a políticas de conciliación y flexibilidad laboral relacionadas con los contratos a tiempo parcial o el teletrabajo. Las semanas comprimidas de cuatro días laborales, incluso de tres días en el caso de multinacionales estadounidenses, se están poniendo de moda en un nuevo entorno en el que las últimas generaciones en incorporarse al mercado laboral exigen modelos de gestión más flexibles y con mayor autonomía.

Este cambio de paradigma tiene, según Simón, coste tanto para la empresa, que se ve obligada a revisar sus políticas de liderazgo, como para el trabajador, que se ve sometido a un desgaste psicológicamente mayor, al tener más responsabilidades. Según se desprende del informe, el 30% de las firmas del Ibex 35 reconoce tener alguno de estos sistemas, siendo el más popular el contrato a tiempo parcial (70%), mientras que las semanas comprimidas de cuatro días sólo está disponible en el 15% de las grandes cotizadas.

Pese al esfuerzo de comunicación que hacen estas firmas para dar a conocer sus políticas de conciliación y flexibilidad, la realidad es que estas medidas sólo están al alcance de unos pocos privilegiados. Según datos de la Unión Europea, en España, menos del 10% de los asalariados disfruta de un horario flexible de trabajo, frente al 22% de media de la UE, y ocupa el cuarto puesto por la cola en organización del trabajo, sólo por delante de Portugal, Italia y Luxemburgo.

La falta de adaptación hará que, según la Asociación Americana de Psicología, la contratación de psicólogos en las empresas crezca a un ritmo del 23% hasta 2016. Para trabajar en este ámbito, la IE Universidad ha diseñado un Grado en Psicología ajustado a las directrices de Bolonia y orientado al mundo corporativo.

LAS EMPRESAS FRENTE A LA CRISIS: COSAS QUE NO HACER

- 1.- La dirección nombra al consejo rector o al consejo de administración y no al contrario. Esto hace que la gerencia esté más preocupada en complacer a la dirección de una entidad que al resto de grupos de interés (clientes, socios, empleados, ...)
- 2.- Jerarquía amenazadora para los niveles inferiores.
- 3.- Creación de divisiones internas en la alta dirección de la organización.
- 4.- Falta de credibilidad de la alta dirección.
- 5.- La dirección se asoma al balcón, pero nunca pisa la calle.
- 6.- Desechar por su origen, cualquier idea de la gente “sin autoridad” o “no autorizada”. Miedo de reconocer liderazgo entre los empleados.

- 7.- Que los gerentes traten a los empleados como maquinaria que debe ser controlada (los empleados “no” deciden y deben ahogarse sus iniciativas y expectativas)
- 8.- Evitación u ocultación, por parte de los gerentes, de su responsabilidad ante los errores cometidos por sus empleados.
- 9.- Limitar la promoción y el desarrollo de todos los empleados críticos con las técnicas de trabajo actuales.
- 10.- Incapacidad de autodiagnóstico ante la crisis (suponer que la crisis viene del exterior y el exterior se la llevará). Pasividad de la dirección y de los empleados frente a la misma.

salud laboral: vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud de los trabajadores es una actividad preventiva que sirve para proteger la salud de los trabajadores, porque permite identificar fallos en el plan de prevención.

¿Qué es la vigilancia de la salud?

Vigilar significa estar atentos para evitar que ocurran cosas indeseadas. En el caso de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, significa estar atentos para evitar que ésta se vea dañada por las condiciones de trabajo.

La vigilancia de la salud NO es exactamente lo mismo que el reconocimiento médico.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos o exámenes de salud. Es lo más usual, pero es sólo una de las formas posibles. Hay otras, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes.

La vigilancia de la salud forma parte de las funciones del Servicio de Prevención. Para poder realizarla dichos servicios deben contar al menos con un médico y un ATS/DUE con formación especializada en salud laboral (LPRL, art. 31.3.f y art. 22.6, RSP, art. 37.3).

La vigilancia de la salud está regulada principalmente en el artículo 22 de la LPRL y en los artículos 5.1 y 9.2 del RSP.



La vigilancia de la salud es un conjunto de actuaciones sanitarias, referidas tanto a individuos como a colectividades, realizadas con el fin de conocer el estado de salud, para aplicar dicho conocimiento a la prevención de

sirve básicamente para tres cosas:

- para darse cuenta a tiempo de que un trabajador/a está enfermando y poder actuar cuanto antes;
- para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores/as tienen relación con el trabajo;
- para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores/as.

Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores/as puede convertirse en un indicador válido para la vigilancia de la salud.

riesgos en el trabajo. El concepto «salud de los trabajadores» está definido por la Organización Mundial de la Salud como estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedad.

En su condición de miembros del **Comité de Seguridad y Salud** o, en su defecto, como **delegados/as de prevención**, tienen derecho a participar en la **planificación de las actividades de vigilancia de la salud, como parte de la actividad de los servicios de prevención**, así como controlar los resultados de la misma.

Participación de los representantes de los trabajadores

Esto es así porque tienen reconocida la facultad de «*conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención*» tanto si se trata de un servicio de prevención propio como de una entidad externa. (LPRL, art. 36.1, RSP, art. 20.2).

También, dicha participación puede apoyarse en el marco de las competencias relativas al **conocimiento de los daños producidos en la salud de los trabajadores** y al análisis de sus causas (LPRL, arts. 36.2.c, y 39.2.c), y en general, en los derechos de participación y consulta en un sentido amplio. Tal es el caso, por ejemplo, de las consultas preceptivas en materia de «organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales».

Por último, la estrecha vinculación de la vigilancia de la salud con la evaluación de riesgos y la elaboración de planes de prevención abre unas amplias posibilidades de **participación** en un terreno en el que está perfectamente reconocido el papel de los delegados/as de prevención.

RELAJANDO, QUE ES GERUNDIO

no prolongues tu jornada,
sé solidari@...

con tus
compañer@s

con tu familia

contigo



Matando moscas a cañonazos

(Soluciones sencillas,
problemas complejos.)

Cuando la NASA inició la carrera espacial, descubrió con asombro que los bolígrafos no funcionaban en condiciones de Gravedad Cero. Para solucionar el Problema, contrataron a Andersen Consulting como asesores...

Emplearon una década y 12.000 millones desarrollando un bolígrafo que escribía bajo Gravedad Cero, hacia arriba y hacia abajo, bajo el agua, en cualquier superficie, y en un rango de temperaturas oscilando entre -50° C y +180° C...

... Los soviéticos utilizaron un lápiz.

Quizás la mejor forma de incrementar nuestra cartera de clientes sea no cargarse los que tenemos.

Nombre y apellidos:
Dirección:
Localidad:
Correo electrónico:
Código-Cuenta-Cliente:

D.N.I.:
C.P.:
Teléfono:
Of./Depto:



Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfia-CC.OO en tu provincia:

Alicante: Fernando Solana (Of.: 2505)

Almería: Juan M. Abad (Of.: 99)

Cádiz: Miguel E. Gómez (Of.: 842)

Córdoba: José Antonio Toro (Of.: 3402)

Granada: Antonio de Padua Rivera (Of.: 3025)

Málaga: Matías Iglesias (Of.: 899)

Murcia: José Casas (Of.: 275)

Toledo: José Carlos Garvín (Of.: 4402)

Valladolid: Jesús Ruiz (5199)

Albacete: M^a Dolores Ruiz (Of.: 3802)

Barcelona: Juan F. Serrano (Of.: 528)

Ceuta: África Ruiz del Toro (Of.: 870)

Girona: Jesús Ribas (Of.: 1601)

Madrid: Alfredo Martín (Of.: 975)

Melilla: Francisco Molina (Of.: 960)

Sevilla: Fco. José Pineda (Of.: 3502)

Valencia: Daniel Roberto Roberto (Of.: 2013)

Zaragoza: Enrique Biarge (Of.: 4202)

afiliate a CC.OO.

cajamar@comfia.ccoo.es

cajamar-bcn@comfia.ccoo.es

cajamar-almeria@comfia.ccoo.es

<http://www.comfia.net/cajamar/>