



En los documentos aprobados y reproducidos en el archivo "[Ponencia.pdf](#)" incluidos en el CD que se repartió en el mismo congreso, una vez finalizado y posteriormente a él figura en la página 4 en las líneas iniciales:

PONENCIA

"En estos sectores, salvo contadas excepciones, la presencia sindical es escasa, el sindicato tiene mermada su capacidad contractual y con marcos de negociación colectiva extremadamente frágiles y débiles.
El Sindicato gobierna el conflicto social.
El sindicato incide, condiciona e influye en la realidad social con su actividad, orienta la misma de manera preferente hacia el acuerdo, porque es desde el acuerdo desde donde se garantizan mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, para hacer valer estos intereses, nuestra organización no renuncia a ninguna de las herramientas e instrumentos que están a su disposición, cuando el acuerdo no es posible o como medida para hacerlo posible."
.../...

Este texto debe ser sustituido por el siguiente:

PONENCIA

1. Ejes de la negociación colectiva

Desde COMFIA debemos trabajar de manera que los ejes de la negociación colectiva que desarrollamos:

- ◆ Garanticen la participación de los afiliados mediante el buen funcionamiento de nuestras estructuras organizativas.
- ◆ Apliquen criterios de transversalidad en materia de Género en todos los contenidos de Negociación Colectiva Sectorial y de Empresa.
- ◆ Referencien los ámbitos de Negociación Colectiva al de los sectores i/o empresas, como mejor forma de defender los intereses objetivos de los trabajadores.

Regular la flexibilidad

El marco normativo otorga a la empresa diversas posibilidades para flexibilizar el empleo. Externalización de actividades, segregación empresarial, contratación temporal o utilización de trabajadores a través de empresas intermediarias en el mercado de trabajo, las empresas de trabajo temporal.

Debe constituir un objetivo prioritario de COMFIA intervenir en todas y cada una de estas situaciones, para garantizar condiciones laborales y salariales dignas.

Los sectores que actualmente configuran nuestra Federación presentan las dos caras de la misma moneda: un mercado de trabajo dualizado y fuertemente segmentado en el que cohabitan el empleo estable y con derechos junto con el empleo precario, donde ejercitar los derechos constituye el reto cotidiano.

Las diferentes realidades precisan que COMFIA sea capaz de articular estrategias y propuestas distintas para cada uno de los sectores.

La negociación colectiva de ámbito sectorial presenta importantes limitaciones puesto que una parte del gobierno de las condiciones de trabajo reside en el seno de la empresa, por lo que es preciso articular la negociación colectiva de ámbito sectorial con la capacidad contractual que tenemos en la empresa.

El empleo

El empleo y la calidad del mismo constituyen el eje vertebral de nuestra acción sindical. En el marco de nuestra Federación existen realidades muy diferenciadas que precisan de alternativas y estrategias distintas:

- Sectores con empleo mayoritariamente estable, escasa rotación y donde los problemas se concretan en la pérdida de empleo y en la externalización de un número cada vez mayor de actividades.
- Sectores con empleo estable donde se están generando puestos de trabajo precarios, pero que en el medio plazo se transforman en empleo estable, fijándose en algunas ocasiones diferencias de condiciones de trabajo con los trabajadores más antiguos.
- Sectores donde coexiste empleo estable con importantes colectivos con empleo precario, que coinciden con la pequeña y mediana empresa del sector de oficinas y despachos.
- En el sector de las nuevas tecnologías de la información y en especial en las empresas de servicios informáticos se ha producido en los últimos años una significativa movilidad de los trabajadores. En los últimos tres años el 86% de estos trabajadores han cambiado al menos una vez de empresa, casi siempre motivados por una remuneración más alta.
- Los servicios de atención telefónica son el paradigma del empleo precario, con altas tasas de temporalidad y una fuerte rotación.

Sólo es posible abordar esta realidad poliédrica desde alternativas diversas para realidades distintas y la adecuada vertebración de la negociación colectiva y la acción sindical sectorial con la realizada en el seno de la empresa.

Los procesos de descentralización productiva, externalización de actividades o segregación empresarial deben abordarse desde el ámbito de la empresa matriz.

En el caso de la externalización de actividades el papel de la organización territorial de COMFIA es importante puesto que en la mayoría de las ocasiones son empresas del ámbito de nuestra Federación las prestadoras de los servicios. Este carácter transversal es el que debe dar valor añadido a nuestra acción sindical.

Para lograr más y mejor empleo debemos:

- Conseguir que los nuevos empleos que se generan en los sectores con puestos de trabajo estable sean precarios el menor tiempo posible así como velar por la causalidad de la contratación temporal, cuestión que debe constituir un objetivo irrenunciable.
- Reducir de las tasas de temporalidad estableciendo limitaciones a la contratación temporal y evitar que los trabajadores pierdan derechos cuando son contratados por una nueva empresa para prestar los mismos servicios. Son objetivos estratégicos de la negociación colectiva.

El salario

En los últimos años se ha producido una situación desigual en los distintos sectores de nuestra Federación en materia salarial.

La principal disputa que se ha establecido con las patronales en periodos de baja inflación ha sido la antigüedad. Las patronales no han manifestado predisposición a negociar incrementos salariales por encima del crecimiento de los precios aduciendo los deslizamientos salariales que les producen los incrementos de antigüedad. Esta situación ha producido que más de una negociación colectiva se haya encontrado bloqueada durante varios años.

En la mayoría de los sectores, inclusive en aquellos en que las condiciones son más precarias, una parte del salario, en ocasiones de especial significación, no se regula por el convenio colectivo, quedando al arbitrio de la empresa su distribución. Las retribuciones variables o las políticas de incentivos se han generalizado.

El que el sindicato no pueda intervenir en la parte variable del salario tiene un fuerte impacto en las condiciones reales de los trabajadores/as. Esta limitación contractual devalúa gravemente el papel de la negociación colectiva.

La estrategia de nuestra Federación en materia salarial debe apoyarse en los siguientes criterios:

- Las mejoras de productividad las podemos distribuir a través de salario, jornada, empleo, organización del trabajo, etc.,
- Debemos indexar los salarios al IPC para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores.
- Además hay que tener en cuenta la cláusula de revisión, la intervención en el salario variable, el salario diferido, cláusulas que eviten la absorción o compensación por convenio, etc.

La Jornada de trabajo

La mayoría de los convenios colectivos de nuestra Federación establece exclusivamente el computo anual de la jornada, por lo que es potestad del empresario la distribución de la misma. Por ello debemos tener claro que la distribución del tiempo de trabajo en algunas de las actividades productivas es al menos tan prioritaria como la reducción de la jornada.

Debemos por tanto incorporar en los convenios colectivos cláusulas que limiten la arbitrariedad empresarial en la distribución del tiempo de trabajo.

En sectores como el telemarketing en que una buena parte de los trabajadores tienen contrato a tiempo parcial la reducción de jornada tiene escaso impacto puesto que a los exigüos salarios que perciben los trabajadores no podemos añadir nuevas reducciones de jornada.

La reducción de la jornada de trabajo a 35 horas es un objetivo básico de la negociación colectiva, debiendo articular desde nuestra organización propuestas que no queden en una postura estética, sino que tengan una incidencia real sobre el empleo y su calidad.

En la ordenación del tiempo de trabajo intervienen otros factores de relevancia que no podemos obviar a la hora de diseñar nuestras estrategias, como por ejemplo la prolongación de la jornada.

Prolongación de la Jornada.

En amplios y diversos sectores productivos de nuestra Federación se produce de forma regular y sistemática la prolongación de la jornada de trabajo. La reciente encuesta que hemos realizado sobre prolongaciones de jornada en el sector de banca pone de relieve que el 61% de los trabajadores prolonga su jornada de trabajo una media ponderada de 10 horas a la semana por encima de lo establecido en el Convenio Colectivo, que ello supone más de 31 millones de hora de trabajo, equivalentes a 12.840 puestos de trabajo, además del fraude que ello supone a la Seguridad Social.

Esta realidad es extensible a amplios colectivos como los trabajadores de las nuevas tecnologías o las ingeniarías.

La jornada de trabajo en el sector financiero (Banca, Ahorro, Seguros) es un referente de nuestro trabajo diario respecto a las condiciones de los trabajadores/as. En los últimos años, desde COMFIA, hemos trabajado insistentemente para resolver un problema que parece endémico de este sector: las prolongaciones de jornada.

Por ello hemos iniciado y mantenido campañas contra la prolongación de la jornada en distintos momentos y ámbitos, tanto territoriales como sectoriales.

En las sucesivas campañas hemos realizado:

- 1) Encuestas, que hemos publicado.
- 2) Informes de las repercusiones que tiene la prolongación de jornada sobre el empleo, el fraude que significa tanto hacia el empleo como a los recursos de la seguridad social y a nuestro trabajo, así como los efectos nocivos sobre el bien más importante que poseemos, nuestra salud.
- 3) Ruedas de prensa.
- 4) Denuncias sistemáticas a Inspección de Trabajo.
- 5) Entrevistas con los máximos dirigentes del Sector Financiero y con miembros del Gobierno.
- 6) Concentraciones y movilizaciones.

Sin embargo el problema, lejos de resolverse, se consolida tozudamente como una parte de la realidad de la mano de un hecho muy concreto: los trabajadores/as siguen prolongando la jornada. Ello es así por que puesto que la Administración es poco beligerante, pero sobre todo por las implicaciones que tiene el hecho de prolongar la jornada en cuestiones tan determinantes como la percepción de complementos salariales, la carrera profesional, la función o categoría profesional o incluso la propia estabilidad del puesto de trabajo.

Estas "razones" siempre subjetivas, en cuanto a que tienen que ver con la percepción de cada individuo, se convierten a menudo en objetivas con lo que además de suponer un atentado a los derechos de los trabajadores/as son el combustible utilizado por las empresas para mantener la prolongación de la jornada.

Esto nos lleva a señalar que la presión para que se prolongue la jornada frecuentemente va acompañada de acoso moral hacia los trabajadores reacios a ello.

Además, cuando en una carrera profesional se valora más la disponibilidad que la profesionalidad, quienes no están dispuestos a desatender las responsabilidades familiares, están en peores condiciones. Esto afecta mayoritariamente a las mujeres que, o bien renuncian directamente a sus aspiraciones de promoción profesional, o bien planifican la maternidad demorándola al límite.

Debemos seguir dirigiendo nuestros esfuerzos contra las prolongaciones de jornada combinando las tareas de concienciación, información, movilización y denuncia pública con la exigencia de que los organismos públicos luchen efectivamente contra este fraude, tal y como hemos venido realizando.

No obstante debemos tener claro que ello no es suficiente ya que se ha demostrado que hasta ahora no hemos conseguido modificar las causas objetivas y subjetivas que llevan a los trabajadores/as a prolongar la jornada.

Es evidente que abordar una reducción de jornada sin avanzar en soluciones para evitar las prolongaciones de jornada, puede convertirse en un esfuerzo estéril. Para ello tendremos que combinar los métodos y actuaciones tradicionales con propuestas negociadoras que nos lleven a acuerdos y compromisos reales con los empresarios.

La organización del trabajo

Uno de los aspectos en los que la negociación colectiva tiene serias dificultades para ganar espacios de contractualidad es en la organización del trabajo.

A pesar de las reticencias empresariales, la negociación sectorial y sobre todo la acción sindical en la empresa debe priorizar la elaboración de propuestas que nos permitan incidir en la organización del trabajo, ya que de ella dependen aspectos tan importantes como la productividad o la regulación de la turnicidad, que tiene impacto directo sobre la salud de los trabajadores.

La clasificación profesional

Salvo los convenios colectivos de banca, ahorro, seguros y los de nueva creación (Ett's y Telemarketing), el resto de marcos convencionales no ha actualizado su clasificación profesional a las nuevas realidades que se han generado y su clasificación profesional se ha limitado a la simple transposición de las Ordenanzas Laborales.

Debemos impulsar la revisión de clasificaciones profesionales obsoletas que tienen poco que ver en muchas ocasiones con las nuevas funciones que se desarrollan. De no hacerlo, estaremos haciendo dejación de la defensa de la profesionalidad de los trabajadores y no podremos realizar los necesarios desarrollos de carrera profesional en cada uno de los sectores productivos.

El Sindicato gobierna el conflicto social.

El sindicato incide, condiciona e influye en la realidad social con su actividad, orienta la misma de manera preferente hacia el acuerdo, porque es desde el acuerdo desde donde se garantizan mejor los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, para hacer valer estos intereses, nuestra organización no renuncia a ninguna de las herramientas e instrumentos que están a su disposición, cuando el acuerdo no es posible o como medida para hacerlo posible.

A partir de este texto seguiría el documento referido:

2. MAPA ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COMFIA

De acuerdo a lo descrito con anterioridad vamos a establecer dos bloques en .../...