

PONENCIA

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN A LA PONENCIA | 2 |
| LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COMFIA | 3 |
| COMUNICACIÓN E IMAGEN | 16 |
| IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES . | 21 |
| LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ESTRATEGIA DE DEFENSA DEL EMPLEO | 27 |
| EXTERNALIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN: GRUPOS DE EMPRESAS, OUTSOURCING Y ETTS | 46 |
| FUSIONES EN LOS SECTORES FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS | 50 |
| LA SALUD LABORAL | 54 |
| EL MEDIO AMBIENTE EN COMFIA | 59 |
| ANEXO 1.- Índice de Convenios. | 62 |
| ANEXO 2.- Protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual. | 74 |
| ANEXO 3.- Resolución sobre el plan de igualdad de la Confederación Sindical de CC.OO. | 78 |

INTRODUCCIÓN A LA PONENCIA

Un Congreso es siempre un alto en el camino para reflexionar sobre nuestra actuación y proponernos nuevos horizontes.

En este I Congreso debemos definir políticas sindicales y organizativas que adecuen nuestra organización a los nuevos retos, una realidad totalmente distinta, diversa y asimétrica, sin por ello olvidar nuestras señas de identidad, reforzándolas, y traduciendo nuestra experiencia pasada, nuestro acervo cultural a los nuevos retos.

Por eso estamos ante un Congreso que debe PROYECTAR nuestra identidad sindical (nuestra política de fusiones, la articulación de la negociación colectiva...) y organizativa (nuestras COEs y Agrupaciones, el papel de nuestras Federaciones y Sindicatos) hacia los nuevos sectores ofreciendo respuestas adecuadas a los retos que nos plantean.

Sin embargo, desde el Congreso de Benidorm, ya hemos andado un buen camino. Es hora de SISTEMATIZAR nuestra experiencia más cercana:

- En la negociación colectiva de Servicios Administrativos. Os proponemos un mapa de negociación colectiva.
- En nuestro trabajo en los grupos de empresa, en la difícil tarea de discutir a las empresas la organización del trabajo y la flexibilidad empresarial os proponemos criterios de regulación y mejora de las condiciones laborales en el grupo, en el outsourcing y en las ETT.
- En las políticas de Formación Profesional, concretando nuestras propuestas en relación a la empleabilidad, atendiendo a un mercado de trabajo precario y donde la rotación es la norma.
- En la Igualdad de oportunidades y frente al acoso sexual ofreciendo pautas de actuación en la implementación de Planes de Igualdad y en la denuncia de los casos de acoso.
- En nuestro esquema organizativo potenciando a las Federaciones de CC.AA. como eje vertebrador de COMFIA, capaz de abordar los diversos retos a que nos enfrentamos.

Pero también, seguimos con inquietudes, hacemos el I Congreso para INNOVAR. Los ciberderechos y el mobbing ("acoso moral" en el trabajo) son nuevos vectores de nuestra actividad sindical para los que ofrecemos propuestas y criterios.

Por último, no queremos hacer tabla rasa de nuestra experiencia pasada. Queremos conservar todos los anteriores acuerdos y ponencias de pasados congresos. Todas aquellas políticas, que no siendo modificadas por los presentes documentos, siguen formando parte de nuestro bagaje sindical y organizativo.

LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COMFIA

1. Introducción
2. Mapa actual de la negociación colectiva en COMFIA
3. Objetivos sindicales
4. Desarrollo del mapa de negociación colectiva
 - 4.1 Criterios
 - 4.2 Nuevas propuestas
5. El sistema de arbitraje

1. INTRODUCCIÓN

La constitución de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) en diciembre de 1997, además de la fusión de dos Federaciones Estatales (FEBA y FES), llevó aparejada la incorporación a la nueva Federación de todas las actividades productivas encuadradas en el denominado sector de "oficinas y despachos" y que salvo en Madrid (1992) y Cataluña (1997), en el resto del Estado se ubicaban organizativamente en otras federaciones de la Confederación, preminentemente en la Federación de Actividades Diversas.

La integración en Madrid y Cataluña con anterioridad es facilitada por la existencia en ambas Comunidades Autónomas de sindicatos que agrupaban específicamente al sector de "oficinas y despachos".

Desde 1998, por tanto, va penetrando paulatinamente una nueva realidad que es desconocida para la inmensa mayoría de las estructuras y de los cuadros de las extintas FEBA y FES.

Una realidad marcada por la heterogeneidad de las empresas, tanto por su actividad, su estructura empresarial, su ámbito de actuación o su composición. Nos encontramos por un lado con empresas de ámbito estatal, vinculadas a multinacionales extranjeras o españolas, con un alto grado de cualificación de sus trabajadores y en algunos casos con número de asalariados mayor que muchas de las empresas del sector financiero. Por otro lado, esta realidad se nos presenta al unísono que la de la pequeña y mediana empresa, de ámbito local y con empresas que en la mayoría de las ocasiones no superan los treinta trabajadores.

Esta realidad de la pequeña y mediana empresa es lo más novedoso e importante, en cuanto supone un cambio cualitativo, dado que en conjunto conforman un sector con gran número de empresas y que engloba a miles de trabajadores. Nos enfrentamos por primera vez al reto de hacer frente a la acción sindical en nuestra federación en un sector de pequeñas y pequeñísimas empresas, que sin duda precisa adecuar el enfoque que hemos venido utilizando hasta ahora para sectores estructurados y de grandes empresas estatales.

En este sentido, iniciativas como las recientes Jornadas de Nuevas Tecnologías de la Información han de considerarse como un primer paso en esta dirección.

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.

Ejes de la negociación colectiva

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

- 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.

PONENCIA

- 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.

PONENCIA

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 cómputo 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 exiguos 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

PONENCIA

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.

PONENCIA

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 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 y Telemárketing), 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.

2. MAPA ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COMFIA

De acuerdo a lo descrito con anterioridad vamos a establecer dos bloques en materia de negociación colectiva.

Sector financiero

En este bloque se incluyen los convenios colectivos que proceden de las antiguas FEBA y FES y su característica fundamental es que son convenios sectoriales de ámbito estatal, que establecen unas condiciones mínimas generales para todo el sector, y que se complementan con una importante articulación en el ámbito de la empresa, donde se dan altos niveles de negociación que complementa, enriquece y

PONENCIA

mejora la sectorial y que es en gran parte determinante del importante desarrollo sindical alcanzado.

- Banca
- Ahorro
- Cooperativas de Crédito
- Financieras
- Seguros
- Mediación

Existen algunos convenios de empresas estatales en el sector seguros y sólo el Banco de España, la BBK, la KUTXA, la VITAL y la C.A.NAVARRA no tiene cobertura convencional sectorial.

Servicios Administrativos

En este segundo bloque se incluye el compendio de negociación colectiva que desde 1998 se incorpora a COMFIA. Con anterioridad los convenios colectivos de ámbito estatal eran negociados por las Federaciones de Cataluña y Madrid. Igualmente estas dos Federaciones negociaban los convenios de su ámbito territorial.

La negociación colectiva en Servicios Administrativos viene determinada por un fuerte grado de atomización, con una notable dispersión en el sector de oficinas y despachos en el que se produce una estructura de negociación colectiva de ámbito provincial, así como por una dificultad en la interlocución patronal.

En los convenios de ámbito estatal las patronales están poco consolidadas y escasamente articuladas, carecen de dinámica negociadora y el convenio colectivo es poco relevante, asimismo el desarrollo sindical es también débil en la mayoría de los casos lo cual comporta un escaso nivel de negociación y consolidación sindical en las empresas. Más grave es la situación en los convenios de oficinas y despachos donde la interlocución empresarial es poco representativa. En este sector sólo el 30% de los convenios de oficinas y despachos están suscritos por patronales vinculadas a CEOE.

- Convenios de ámbito estatal

- Planificación
- Ingenierías
- Telemarketing
- Gestorías administrativas
- Técnicos tributarios y asesores fiscales
- Registradores de la Propiedad
- ETT

- Convenios de oficinas y despachos

Existen 36 convenios provinciales y 1 convenio autonómico. 8 convenios provinciales están extendidos a otras provincias.

- Notarios y corredores de comercio

Existen 11 convenios colectivos de ámbito colegial.

- Resto convenios

Existen 13 convenios sectoriales de ámbito inferior al estatal, de los que sólo 5 están vigentes. (ver ANEXO 1.- ÍNDICE DE CONVENIOS)

- Convenio Colectivo para el personal Técnico y Administrativo de CC.OO.

Existen muchos y diferentes convenios colectivos y acuerdos que regulan las condiciones laborales del personal técnico, administrativo y de servicios que trabaja para las diferentes estructuras territoriales y de rama de CC.OO.

Conforme a lo aprobado en las ponencias del 7º congreso confederal en el apartado 5 "La actividad económica. La gestión de los recursos", se debe definir confederalmente las pautas para la negociación colectiva de las relaciones laborales del personal asalariado. La iniciativa para establecer estas pautas corresponde a la federación estatal.

Siendo el ámbito de estos convenios territorial, es responsabilidad de cada federación territorial de COMFIA asumir su negociación, conforme a criterios y condiciones laborales homogéneas mínimas para todo el personal de la confederación.

Existen multitud de convenios de empresa, la mayoría suscritos por representaciones sindicales ajenas a nuestra organización y que será preciso inventariar.

3. OBJETIVOS SINDICALES

La intervención del sindicato en la negociación colectiva ha de mejorar las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores. Para ello es preciso que los procesos de negociación colectiva, entendidos como un proceso continuo, articulado y dinámico que ocupa más espacio que el dedicado exclusivamente a la negociación, contemplen distintos objetivos. Los procesos de negociación colectiva han de incorporar, de manera transversal para todos los ámbitos de la negociación y del desarrollo organizativo, las propuestas y la participación de nuestros delegados y delegadas jóvenes. En los convenios colectivos encuadrados en los Servicios Administrativos es preciso definir estos objetivos con claridad y precisión, contando para ello con la necesaria y activa participación de nuestros delegados y delegadas en los sectores afectados.

Mejorar el contenido de los convenios

La mejora de los contenidos de los convenios incide directamente sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores. Estimular la participación de los trabajadores en la elaboración de las propuestas con carácter general y de forma particular de nuestros afiliados y afiliadas y delegados y delegadas, así como fortalecer y reforzar los equipos negociadores son aspectos que redundarán en la mejora de los contenidos.

PONENCIA

Ganar poder contractual

La potenciación de la negociación colectiva permite ganar al sindicato poder contractual en el ámbito de la negociación colectiva, a la vez que dicha negociación permite al sindicato en la empresa estar en mejores condiciones para generar nuevos espacios de contractualidad.

Estructurar organizativa y sindicalmente los sectores

La negociación colectiva además de regular las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras ha de convertirse en un instrumento vital para desarrollarse organizativamente.

La organización de los trabajadores y la sindicalización de las relaciones laborales ha de ser un objetivo irrenunciable de la negociación colectiva. Para ello se hace preciso que los procesos de negociación colectiva vayan acompañados de los correspondientes planes de extensión, tanto en lo concerniente al crecimiento de la afiliación como a la implantación del sindicato a través de la generación de nuevos procesos electorales y de la estructuración organizativa de los nuevos sectores. Es necesario, en la medida que sea posible, crear secciones sindicales en las pequeñas y medianas empresas para cumplir el objetivo de organización y extensión propuesto.

Homogeneizar la acción sindical

Los procesos de negociación colectiva han de permitir establecer criterios globales de negociación y actuación sindical en el seno de las empresas. De esta forma y sin que ello sea impedimento para el desarrollo de una acción sindical específica en el seno de cada empresa, la negociación colectiva orienta objetivos comunes para todas las empresas debido a la transversalidad del convenio colectivo, así como ha de posibilitar generar sinergias entre nuestras representaciones en las empresas y aprovechar experiencias de otros.

Racionalización de costes

La negociación de algunos convenios de Servicios Administrativos, sobre todo en las comunidades autónomas pluriprovinciales, requiere un esfuerzo que es necesario racionalizar, creando plataformas homogéneas y centralizando la negociación colectiva en la medida en que sea posible.

4.- DESARROLLO DEL MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para planificar la estructura federativa de la negociación colectiva debemos tener en cuenta la realidad de cada sector. Es decir el mapa negocial debe tener en cuenta la realidad económica de cada sector, su posible evolución, su forma de organización patronal y nuestra realidad afiliativa y representativa. Ello sin duda comportará diversidad de la estructura según el sector. El objetivo de la negociación colectiva es sin duda mejorar las condiciones de los trabajadores afectados y para ello debe partirse de una vinculación de la negociación colectiva a ámbitos sectoriales que garanticen la más amplia y real participación de los trabajadores y sus representantes.

PONENCIA

Una negociación colectiva fuerte debe estar fuertemente vinculada a nuestra presencia en los centros de trabajo. Es importante que las plataformas reivindicativas se hagan desde la percepción que los trabajadores tienen de sus problemas y con su participación. El proceso de negociación debe hacer sentir a los trabajadores que las reivindicaciones que planteamos son las que les son propias. Y después de la negociación es imprescindible mantener una acción sindical que haga que los derechos nominales se conviertan en derechos reales lo cual comporta la capacidad de verificación de cumplimiento de lo acordado.

Sector financiero

Podemos considerar que el mapa en el sector financiero está maduro y acabado por lo que no precisa una nueva configuración sino el desarrollo de algunas materias, manteniendo los criterios que se han venido fijando en las tesis congresuales de las extintas FEBA y FES.

Servicios administrativos

- Convenios de ámbito estatal

Mantener y desarrollar de acuerdo a los objetivos sindicales que se han establecido con anterioridad.

- Nuevos convenios de ámbito estatal

El I Congreso de COMFIA ha de consolidar los marcos de negociación colectiva existente y a la vez ha de profundizar en la configuración de nuevos ámbitos de negociación colectiva. Pero para ello hemos de contar con la participación de nuestros delegados/as y afiliados/as en estos sectores, y definir los nuevos marcos de negociación de acuerdo a la realidad del sector.

De esta forma se proponen los siguientes:

- ONGS
- Fedatarios públicos (agruparía a todos los sectores vinculados a la Fe Pública: Notarios (están incluidos los antiguos Corredores de Comercio) y Registradores de la Propiedad.
- Gestoras de Fondos de Pensiones e Inversiones
- Oficinas y Despachos.

4.1. Criterios para construir convenios sectoriales

La construcción de nuevos convenios sectoriales ha de basarse en la segmentación de actividades productivas incluidas en la actualidad en el sector de oficinas y despachos o bien en el surgimiento de nuevas actividades como ha sucedido en el sector de telemarketing

La segmentación ha de realizarse en base a tres criterios: Actividad productiva homogénea, existencia de empresas pluriprovinciales y/o multinacionales con masa crítica de trabajadores suficiente para articularse sectorialmente y existencia de interlocución empresarial.

PONENCIA

4.2. Nuevas propuestas

ONG

En los últimos años las Organizaciones no Gubernamentales han experimentado una fuerte crisis de crecimiento, con un importante incremento de sus presupuestos y con la incorporación de un número considerable de trabajadores asalariados.

En el sindicato hemos venido teniendo conocimiento de esta realidad, no sólo a través de la información general sino de algunos conflictos que han surgido entre los trabajadores asalariados y las direcciones de las ONG. Estos casos han estado marcados por un situación laboral ambigua, en la que se mezcla el voluntariado con el trabajo asalariado, sin que pueda distinguirse con claridad hasta donde llega uno y hasta donde el otro.

La existencia de empresas pluriprovinciales, de una Coordinadora de ONG y nuestra progresiva implantación en estas empresas nos ha de permitir una más que sugestiva exploración sobre las posibilidades que puedan abrirse para configurar un marco convencional común para estos trabajadores.

Gestoras de Fondos

Las Gestoras de Fondos son empresas en la mayoría de las ocasiones vinculadas a entidades de banca, ahorro y seguros, no sólo accionarialmente sino también a través de su propia actividad.

Actualmente estas empresas se enmarcan dentro del ámbito de los distintos convenios de oficinas y despachos, aunque existe un importante número de trabajadores vinculados a la empresa matriz.

Fedatarios Públicos

Este sector agruparía la actividad vinculada a la Fe Pública entre los que se encuentra los notarios (incluidos los anteriores Corredores de Comercio) y los Registradores de la Propiedad. Existe un proyecto europeo de fusión de Notarios y Registradores de la Propiedad que daría mayor coherencia a nuestra propuesta.

En la actualidad existe una dispersión de negociación colectiva en los notarios, con 11 convenios colectivos, la mayoría de ellos sin negociación desde hace tiempo y un convenio estatal para los Registradores de la Propiedad. En la negociación de los convenios colectivos de notarios nuestra participación es escasa y en el de los registradores no participamos en la negociación.

Existe asociación patronal de Notarios y asociación patronal de Registradores de la Propiedad, hecho que facilita la interlocución empresarial.

El sector actual de notarios, que incluye a los antiguos Corredores de Comercio, está impregnado de un fuerte sindicalismo corporativo. Es un reto para COMFIA el conseguir desarraigar la cultura corporativa en estos sectores conduciéndolos hacia una cultura de carácter sindical. Existen asociaciones de empleados de notarias y corredores de comercio que participan muy activamente en la negociación de sus condiciones de trabajo.

PONENCIA

En estos momentos el derecho al puesto de trabajo en caso de relevo del notario es un importante obstáculo para la negociación colectiva, ya que las patronales exigen la retirada de esta cláusula que existe en un importante número de convenios de notarios.

Oficinas y despachos

La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos es la más atomizada de todas, y posiblemente la que afecta a mayor número de trabajadores con convenios colectivos provinciales, en la mayoría de los casos y con interlocutores empresariales poco representativos, en donde en algunos casos ante la falta de presencia, tanto patronal como sindical, se recurre a la extensión de convenios colectivos de oficinas y despachos de otras provincias como un mecanismo para ocupar vacíos convencionales.

Muchos convenios se encuentran en la actualidad bloqueados, produciéndose diferencias en materia de jornada, salarios, antigüedad, con sistemas retributivos dispares y con clasificaciones profesionales traspuestas de las Ordenanzas Laborales.

La articulación de todos estos convenios colectivos en uno de carácter estatal presenta serias dificultades por la disparidad de los convenios existentes y de las representaciones patronales que los suscriben, en muchos casos son patronales cuya representatividad sería al menos cuestionable, y por los graves problemas para articular el sindicato en estas empresas.

Para los próximos cuatro años se propone una articulación de la negociación colectiva para el sector de oficinas y despachos que pasa por los siguientes ejes estratégicos:

1. Homogeneizar nuestras propuestas de negociación colectiva para los marcos convencionales actuales. Los criterios de negociación colectiva serán elaborados por las diferentes Federaciones de COMFIA, contando con la participación de los delegados y delegadas de su ámbito, en coordinación con la Secretaría Federal de Acción Sindical
2. Promover la configuración de convenios autonómicos, delegando espacios de negociación de ámbito inferior que permitan gestionar la diversidad existente en los convenios provinciales.
3. Implicar a CEOE y otras patronales representativas en los convenios existentes. Es preciso potenciar los contactos con CEOE y otras patronales representativas y sus diferentes patronales provinciales al objeto de poder contar con la interlocución patronal necesaria. Deberemos desarrollar en primera instancia conversaciones con las organizaciones patronales de CEOE y otras patronales representativas en aquellas CC.AA. en las que tengan mayor implicación en la negociación colectiva.

La homogeneización de los contenidos de negociación colectiva deberán ajustarse a los siguientes parámetros:

PONENCIA

1. Nuestra referencia será el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos, pudiendo incorporarse, en materia de clasificación profesional, sistemas homologados al estar suscritos por CEOE en convenios de oficinas y despachos.
2. Fijarán la jornada máxima en cómputo anual. Para la determinación de su cuantía se utilizará la moda de las jornadas existentes en el ámbito de la CC.AA. La negociación de horarios se remitirá al ámbito inferior.
3. En materia salarial se fijarán las tablas salariales mínimas por nivel retributivo y la subida salarial. Si el salario resultante fuese inferior al existente en convenios de ámbito inferior se transformará en un concepto revisable que se gestionará, por delegación, en dicho ámbito.
4. Si la antigüedad constituyese un obstáculo insalvable que bloquee la negociación colectiva, será necesario estudiar propuestas en las que, respetando la antigüedad existente en los convenios vigentes, se proceda a su sustitución por otros conceptos salariales, incluyendo el salario diferido, entre las que se encuentra el salario diferido.

Esta propuesta se formula en un marco de negociación colectiva que puede sufrir modificaciones en las negociaciones que sobre esta materia vienen desarrollando las organizaciones sindicales y patronales con el Gobierno, y a las que no podremos ser ajenos.

5.- EL SISTEMA DE ARBITRAJE

Los mecanismos extrajudiciales de arbitraje y mediación son un instrumento importante en la acción sindical y en la negociación colectiva por lo que su desarrollo en los Servicios Administrativos es un objetivo de relevancia.

La propuesta en esta materia pasa por los siguientes aspectos:

Desarrollo competencial para el arbitraje y la mediación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

En función de dónde se origina el conflicto se proponen distintos ámbitos en donde se sitúa la mediación o el arbitraje.

- Conflictos en el seno de la empresa: sistema extrajudicial en el convenio de ámbito superior
- Conflicto en el nivel autonómico:
 - Si existe un marco sectorial de carácter estatal y el conflicto es sobre el contenido del convenio estatal se recurrirá al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).
 - Si el marco sectorial es autonómico o inferior, o el conflicto no es sobre el contenido del convenio estatal el ámbito de solución extrajudicial será el autonómico.
- Conflicto en el convenio sectorial: SIMA

COMUNICACIÓN E IMAGEN

- 1.- La comunicación postal en COMFIA
- 2.- La Comunicación electrónica en COMFIA
- 3.- La imagen corporativa, identidad federativa
- 4.- La comunicación en las EESS
- 5.- El manual de estilo y respuestas a las necesidades comunicativas
- 6.- La presencia pública, la comunicación externa
dia@dia.net – boletín de COMFIA-CC.OO.
- 7.- Los ciberderechos

1.- La comunicación postal en COMFIA

Para poder seguir usando el medio postal o las valijas internas, sistemas aún necesarios en nuestros envíos y difusión de documentación a afiliados y empresas, las base de datos “Comfia” se adaptará a cuantas sugerencias oportunas reciba de nuestra organización, facilitando así, tanto la elaboración de listados como de etiquetas.

La edición de cualquier documento publicitario de difusión manual o postal, observará siempre el requisito de adaptarse a ser ensobrado en modelos convencionales, guardando para ello medidas apropiadas al caso y evitando así desvirtuar la función de imagen prevista en su diseño.

2.- La Comunicación electrónica en COMFIA

El sitio web: tecnología y conocimiento

Los tiempos corren y las herramientas evolucionan y en este momento tener una web exclusivamente informativa, por exhaustiva que sea, ya no es suficiente: es necesario establecer una comunicación de doble vía con el usuario, con el afiliado y con la propia organización. Es decir es necesario dar entrada a la interactividad y a la participación y, en una etapa posterior, a la gestión del conocimiento.

En este sentido, y con tecnología basada en la web, aparecen tres vertientes a desarrollar:

Internet, Extranet, Intranet

Internet: La página accesible a todo el mundo, con un importante componente informativo al que deberíamos incorporar en el terreno de los contenidos una mayor interactividad, con buscadores extendidos a toda la web, facilitando la participación en debates puntuales o genéricos, foros, encuestas, generando listas de correo, y otros elementos que mantuvieran el posible interés del visitante y le invitasen no sólo a volver, sino a afiliarse (por ejemplo la opción cobro/afiliación por determinados servicios). En definitiva la extensión del mensaje de COMFIA-CC.OO.

PONENCIA

Para la difusión de esta nueva web es muy importante publicitar sus nuevas posibilidades. Todas las comunicaciones de cualquier organización del sindicato, en papel o por correo electrónico, deberían llevar la dirección genérica de la página web, e incluso las comunicaciones referidas a temas concretos que estén incorporados a la página web, deberían difundir la dirección concreta del asunto al que se refieran. Debemos alentar que todas las secciones sindicales estatales que cuenten con posibilidades organizativas tengan sus propias páginas web, dentro de la web de COMFIA, con información específica de su empresa otorgando para ello en la medida de los recursos disponibles toda la ayuda técnica necesaria. Así mismo es importante que en las firmas de todos los correos electrónicos de COMFIA aparezca la dirección del sitio web.

La extranet debe ser una zona para la afiliación, accesible desde la página pública, para entrar a la cual se requeriría validación de la condición de tal. En ella se incluirían los servicios a los afiliados y afiliadas, asesoramiento jurídico, el acceso a determinadas informaciones, etc.

En este nuevo esquema, la gestión y el mantenimiento del sitio web deben cambiar del actual modelo centralizado, a uno basado en diversas aportaciones descentralizadas y un equipo de coordinación central. En este modelo son fundamentales las aportaciones de territorios, agrupaciones y secciones sindicales tanto a sus propias webs como a la web federal de COMFIA-CC.OO. e incluso a la propia confederal, evitando repeticiones innecesarias de la información y facilitando la navegación. Para garantizar y facilitar esta participación se habilitarán aplicaciones que permitan el mantenimiento de la web desde las diversas instancias de la organización de manera automática, con plantillas y sin necesidad de ningún conocimiento técnico. El objetivo es que el "conocimiento" de todas las instancias de la organización circule y sea compartido por todos, generando valor añadido a la información general.

Intranet: Como ya se ha señalado, a pesar de que la Intranet nació al mismo tiempo que la página web externa, la diferenciación real de contenidos se ha producido en fechas recientes. La Intranet debe ser el centro fundamental de comunicación interna de la organización, debe ir más allá de la mera, aunque importante, puesta a disposición de utilidades y herramientas. El debate interno, las elaboraciones de todo el sindicato, la transmisión del conocimiento, la formación permanente tienen que ser parte fundamental de la nueva Intranet. Y ello sólo puede partir del consenso y el compromiso de todos los territorios, agrupaciones y secciones sindicales en la colaboración y un equipo de coordinación que facilite este intercambio y procure incorporar valor añadido a la suma de informaciones recibidas.

El proyecto es ambicioso e implicará, probablemente, un cambio en los esquemas comunicativos de la Federación. Sin embargo, es necesario si no queremos quedar desplazados e ignorados por los trabajadoras y trabajadores, fundamentalmente los más jóvenes, en los años que vienen.

Por otro lado estamos colaborando en un proyecto de la CIOSL, la UNI, la FNV (Holanda), la EMA (Reino Unido) de elaboración de un sitio web con recursos y soluciones para sindicatos que pretendan construir o mejorar el suyo propio, un servicio de asistencia en definitiva. Aparte de la traducción, nuestra labor puede ser importante como puente con las organizaciones latinoamericanas.

El correo electrónico en las empresas

El aumento notable en el uso del correo electrónico, tanto en las empresas como en la vida privada nos debe llevar a una evaluación sobre el correcto uso de este medio. Por un lado, su agilidad y economía en la distribución, lo configuran como un medio eficaz en las cuestiones urgentes. Por otro, permite establecer una vía de intercomunicación, ya que facilita la respuesta directa del receptor de manera sencilla. Disponemos en la actualidad de medios para emitir mensajes personalizados y sectorizados (mujeres, jóvenes, empleados temporales) con el que dirigimos a colectivos con problemáticas específicas. El equilibrio en el uso de este medio y el de los mensajes en papel (hojas, trípticos, etc.) nos permitirá llegar a un mayor número de trabajadores y trabajadoras, y significará un importante ahorro de recursos económicos.

También debemos trabajar en la posibilidad de tener páginas web en la Intranet de las empresas en las que eso sea posible.

3.- La imagen e identidad federativa

En el futuro la sólida identidad federativa depende de la continuidad en su más correcta utilización y, a su vez, de la potenciación que del mismo emblema se desprende: la marca (brote tricolor), utilización de los 7 colores en conjunto identificativos (el trío, el rojo, gris, negro y el blanco).

Respecto al campo de la comunicación gráfica, la utilización de otros elementos comunicativos comunes, ha sido y deberá seguir teniendo un importante papel en la imagen e identidad federativa. La utilización de diversos recursos gráficos (lemas, plantillas, imágenes e incluso iconos y señales), juegan un papel fundamental para facilitar una identidad común en el gran abanico de comunicaciones que se generan desde los diversos ámbitos organizativos y en su personalización según destinatarios. La cada vez más necesaria utilización de elementos gráficos, nos plantea el consolidar un banco de imágenes y recursos propios disponible para los diversos generadores de comunicación.

La utilización de estos refuerzos gráficos y de estilo en nuestras acciones comunicativas, supondrá consolidar un estilo propio de carácter creativo, constructivo y homogéneo, que con el tiempo nos llevará a un enriquecimiento de nuestro mensaje y contenido.

4.- La comunicación en las EESS

Así como tuvo importancia el proponer y dotarnos de lemas que unifican el conjunto de imagen de nuestro mensaje en las EESS (la garantía, comprometidos contigo, escoge soluciones...) como refuerzos gráficos que se han convertido en identificativos de CC.OO., de la federación y del mensaje que desde esta se transmitía. En el futuro la claridad y concisión de nuestro mensaje, junto a la personalización de nuestras comunicaciones, serán lo que nos garantice el éxito en su recepción.

PONENCIA

5.- El manual de estilo y respuestas a las necesidades comunicativas

En un futuro próximo aparecerá la versión sobre la comunicación electrónica del Manual de Estilo federal, el cual deberá responder al tratamiento, técnica, lenguaje y difusión propios que nos plantea la comunicación electrónica.

El equipo de formadores que necesita la comunicación federal tendría que recibir una previa formación que abarcara tres aspectos:

Técnicas de redacción, diseño y software.

En lo referente al software necesario para esta formación, debe responder al tratamiento de imágenes y de texto, la composición y enmaquetación de los diversos tipos de comunicaciones a través de sus respectivos programas informáticos, los cuales se concretarán en cuanto la federación decida sobre por qué software apostamos.

En lo referente a la formación sobre Internet, debe responder tanto en los aspectos técnicos (conexiones, protocolos, redes,...), como en los recursos (navegación, correo electrónico, buscadores, ftp, telnet,...).

El papel de este equipo, aparte de la formación por territorios de las secciones sindicales, sería el apoyo y resolución de problemas cotidianos.

6.- La presencia pública, la comunicación externa

Potenciar la relación con los medios

Para garantizar la presencia en los medios de comunicación, tanto de las COEs como de las federaciones territoriales, hemos de continuar dotándonos de la coordinación y soporte de la secretaria de comunicación federal.

Es importante que el mensaje que hagamos llegar a los medios esté dado desde la visión más amplia posible sin caer en confusiones ni contradicciones, y esto se puede garantizar desde la realidad federal, que conoce las diversas situaciones y sectores de COMFIA. Además conseguiremos ser considerados como fuente de información con nuestra opinión, propuestas y aprovechar al máximo posible nuestra presencia pública, convirtiéndola en un buen medio para nuestros objetivos sindicales.

dia@dia.net – boletín electrónico de COMFIA-CC.OO.

Ante la necesidad de unificar las diferentes noticias que nos llegan de diferentes fuentes, vamos a dotarnos de un medio de información rápido y ameno que recoja las noticias de interés para los sectores financieros y administrativos (económicas, sindicales...), ampliando así la experiencia que ha aportado las Noticias.NET.

Mediante suscripción los interesados recibirán periódicamente en formato de página web, por correo electrónico, las noticias agrupadas por apartados; posibilitando que con una rápida lectura se conozca los titulares de las mismas y se acceda a su contenido según el interés del receptor.

PONENCIA

Este Boletín electrónico nos posibilitará, además, el dar a conocer aquellas noticias, agenda, opiniones, debates que generemos en nuestra página web, intentando que sea un medio interactivo que potencie la participación con aquellos que lo reciban.

Se procurará al menos durante un periodo congresual la permanencia de cualquier comunicación periódica que se inicie.

Con objeto de facilitar el contacto o la visita a centros de trabajo, donde no tenemos consolidada una mínima organización sindical o para mantener nuestra presencia, mediante los equipos de extensión de los sindicatos provinciales, se fomentará la confección de hojas informativas sectorizadas, con las noticias correspondientes a los mismos, ya sea de la negociación colectiva, de las empresas o de los movimientos económicos influyentes del sector.

7.- Los ciberderechos

Los ciberderechos son un tema a desarrollar en la negociación colectiva. En algunas empresas ya existen acuerdos, sin embargo en la mayoría está por desarrollar, por ello, en los procesos de negociación colectiva sectorial y de empresa, debemos partir de las siguientes premisas:

- El correo electrónico es un medio de comunicación protegido por el derecho al secreto de las comunicaciones como lo son las postales, telegráficas, telefónicas, etc.
- La garantía de este derecho es independiente de la titularidad del medio a través del cual se establece la comunicación.
- La interceptación de las comunicaciones del trabajador solo puede hacerse a través del cauce previsto en la Constitución Española. En caso de abuso o fraude de ley debe regir lo mismo que para el registro de taquillas.

Las leyes han de interpretarse dentro de la realidad social del tiempo en que vivimos, por ello el articulado de la LOLS y el ET han de verse desde esa óptica y tener en cuenta algunas consideraciones:

- Así como en las leyes actuales los medios postales, telegráficos o telefónicos tienen la consideración de medios de comunicación habituales, tendrán las mismas consideraciones de medios de comunicación los que la tecnología vigente establezca en cada momento, por tanto:
 1. El sindicato y sus secciones sindicales en las empresas tienen derecho a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a la plantilla en general a través de cualquier medio de comunicación utilizado por la Empresa.
 2. Los trabajadores tienen derecho a ser informados mediante cualquier medio por sus representantes dentro de la jornada laboral.
 3. La celebración de un contrato de trabajo no implica la privación de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano al trabajador.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A - OBJETIVOS A DESARROLLAR

1.- EN EL ÁMBITO SINDICAL

1a. CONSOLIDAR Y REFORZAR EL PAPEL DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER

Impulsar el nombramiento de responsables de la Secretaría de la mujer en aquellos ámbitos en donde todavía no existe (Territorios, Agrupaciones, Empresas).

La Secretaría de la mujer debe formar parte de la Comisión Ejecutiva del ámbito de que se trate.

En aquellos ámbitos en donde no esté nombrada la Secretaría de la mujer, esta responsabilidad deberá ser asumida por la Secretaría de Acción Sindical

1b. AVANZAR EN LA REPRESENTACIÓN DE MUJERES

Incrementar la presencia y participación de las delegadas en ámbitos de decisión y responsabilidad. Es necesaria la presencia de mujeres en las Mesas de Negociación tanto generales - Negociación de Convenios Colectivos o de Empresa- como en ámbitos para acuerdos más específicos de condiciones laborales- formación, empleo, contratación, salud laboral, mejoras sociales- .

Se propondrá nombrar una persona, por parte del sindicato, como Asesora de Igualdad en las mesas negociadoras, que podrá ser un miembro de la mesa o bien una persona nombrada como técnica al efecto.

2.- EN EL ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2a. ADECUACIÓN DE LOS TEXTOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A LA NUEVA FORMULACIÓN LEGAL-

Ley 39/1999 Para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas trabajadoras- ya sea en las Mesas Negociadoras de los mismos o en las Comisiones Paritarias de interpretación y vigilancia.

En caso de no inclusión del texto de la Ley de Conciliación en el redactado del Convenio de que se trate, esta norma deberá figurar como Anexo en la publicación del Convenio que realiza el sindicato dado que la norma reguladora de condiciones de trabajo más conocida por trabajadores y trabajadoras es el Convenio Colectivo y el desfase de éste respecto la legislación vigente, supone un serio obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos laborales.

PONENCIA

Es importante dar la máxima difusión posible de la Ley de Conciliación, a través de los medios habituales - hojas informativas, trípticos, publicaciones periódicas,- y que especialmente formen parte de los materiales que distribuyen los equipos de extensión.

2 b. INTRODUCIR EN LOS CONVENIOS PROPUESTAS DE MEJORA DE LA LEY DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En necesario introducir en las plataformas de los Convenios Colectivos y en la medida en que sea posible en su redactado final, propuestas encaminadas a conseguir que la organización del trabajo incorpore una cultura de equilibrio y respeto al ámbito privado y familiar de las trabajadoras y trabajadores.

3- EN EL ÁMBITO DE LAS EMPRESAS

3a. IMPULSAR EN LAS EMPRESAS AVANCES EN LA CONSECUION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad de oportunidades debe llevarse a cabo de forma efectiva en las empresas tanto con propuestas generales como puntuales, de medidas que corrijan las posibles situaciones de discriminación

3b. INCREMENTAR LA AFILIACION DE LAS TRABAJADORAS

Es necesario que el colectivo de las trabajadoras tengan a COMFIA como el referente en la defensa de sus derechos y por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

B - INICIATIVAS

INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Las propuestas e informaciones generadas desde la Secretaría de la mujer deberán tener amplia difusión en la estructura del sindicato y en especial en las empresas.

Es importante incorporar de forma habitual en el contenido de las publicaciones periódicas del sindicato las cuestiones específicas del trabajo sindical por la igualdad de oportunidades.

Tanto los delegados como las delegadas sindicales deben atender indistintamente las consultas referidas a permisos y licencias por responsabilidades familiares.

LENGUAJE NO SEXISTA

En los comunicados de cualquier índole emanados desde el sindicato, se deberá atender a la utilización de textos e imágenes que no sean sexistas y excluyentes.

PONENCIA

INCORPORAR LA TRANSVERSALIDAD

En el desarrollo de la actividad sindical, se deberá tener en cuenta la perspectiva de género en todos sus ámbitos (formación, salud laboral, organización, acción sindical), esto es, tener en cuenta los elementos que diferencian al colectivo de las trabajadoras (la discriminación tanto directa como indirecta por razón de sexo, las dificultades derivadas de las responsabilidades familiares, los obstáculos para la promoción y la conciliación de la vida laboral y personal, la segregación ocupacional) y atenderlos de forma específica con una acción sindical orientada a abarcar y dar respuesta a todos estos aspectos.

PROPUESTAS DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

- PROPUESTAS MAS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA:

- Ampliación del número de días de permisos retribuidos y de las causas para su realización (por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijas e hijos menores de ocho años y personas dependientes a la asistencia sanitaria. Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos e hijas menores de ocho años aquejados de enfermedad infecto-contagiosa. Incluir un número determinado de días u horas anuales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- Posibilidad de acumular el total de horas del permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- En las plataformas de negociación sectorial y de empresa se incorporará como prioritario que el uso de la hora de lactancia, se pueda efectuar tanto durante la jornada como al principio o al final, sin que por ello exista disminución del tiempo. Asimismo, posibilitar la acumulación del total de horas del permiso de lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- Ampliar a ocho años la edad del menor que genere el derecho a reducción de jornada.
- Las personas trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

- OTRAS PROPUESTAS DE MEJORA:

- Negociar limitaciones a las modificaciones individuales de las condiciones de trabajo o una movilidad geográfica no deseada, para los siguientes supuestos:

La de las trabajadoras durante el período de embarazo.

La de las trabajadoras y trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; o bien durante el permiso de lactancia o la reducción de jornada por motivos familiares; o

PONENCIA

bien durante o inmediatamente después de la realización de excedencia por motivos familiares.

CONSTITUCIÓN DE COMISIONES POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Con participación paritaria de representantes de la empresa y el sindicato.

Con competencias para:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- Investigar y diagnosticar la situación de la plantilla y detectar las posibles situaciones de discriminación
- Promover en la empresa acciones formativas, informativas y de sensibilización respecto la igualdad de oportunidades.
- Impulsar medidas puntuales de acción positiva y/o estrategias más amplias para reequilibrar las desigualdades existentes

NOMBRAMIENTO DE LA FIGURA DE LA DEFENSORA DE LA IGUALDAD

Por consenso entre la empresa y la representación sindical.

Con competencias para intervenir en las situaciones de discriminación y acoso sexual.

PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBJETIVOS:

- ELIMINAR las discriminaciones directas o indirectas
- COMPENSAR los efectos discriminatorios
- FOMENTAR practicas igualitarias en la cultura y organización del trabajo

CARACTERÍSTICAS

- Abarcar la situación en su conjunto.
- Ajustarse a la realidad concreta.
- Debe ser ejecutable, planificable y evaluable.

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. DIAGNOSTIGO DE LA PLANTILLA

PONENCIA

2. DISEÑAR PROPUESTAS DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DETECTADAS.
3. REALIZACION DE FORMACION EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
4. DIVULGACIÓN E INFORMACION
5. IMPLANTACION
6. SEGUIMIENTO
7. EVALUACION
8. PROYECCIÓN DE FUTURO

LA SECCION SINDICAL ANTE EL PLAN DE IGUALDAD

La puesta en marcha del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos implica a toda la Sección Sindical de la empresa, no siendo una parcela de competencias exclusivas de las delegadas sindicales o de la responsable de la secretaría de la mujer.

Es exigible el compromiso efectivo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical, en la empresa de que se trate, en el desarrollo del proyecto y en la consecución de los objetivos.

Los delegados y las delegadas deberán realizar formación para la igualdad de oportunidades para obtener los conocimientos necesarios.

La dirección de la Sección Sindical, en la que estará la secretaría de la mujer, se hará responsable del trabajo derivado de la puesta en marcha del Plan de Igualdad y defenderá el mismo en los términos pertinentes ante la empresa y ante la plantilla.

La propuesta a la empresa de un Plan de Igualdad conlleva un trabajo sostenido que no termina ni con su implantación y mucho menos si ésta no se logra.

Una vez implantado el Plan de igualdad es necesario velar por su cumplimiento eficaz y por una proyección de futuro.

En caso de que no pueda llevarse a buen término, se instarán acciones puntuales y persistentes encaminadas asimismo a la igualdad de oportunidades.

ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una situación grave a la que hay que dar respuesta necesariamente desde el sindicato.

El acoso sexual debe tratarse por parte de las delegadas y delegados sindicales con el rigor, la prudencia, la seriedad y la eficacia que se otorga a todos los temas sindicales, debiendo observar un trato de respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

PONENCIA

En la denuncia por acoso sexual efectuada ante el sindicato se deberá actuar poniéndolo inmediatamente en conocimiento de la responsable de la secretaría de la mujer en el ámbito de la empresa, y en caso de que no la hubiere, en conocimiento de la responsable de la secretaría de la Federación territorial o Estatal.

La responsable de la secretaría de la mujer actuará en estos casos aplicando lo establecido en " EL PROTOCOLO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL" que contiene los procedimientos a seguir. **(ANEXO 2.-)**

Es competencia de la dirección de la Sección Sindical, juntamente con la Secretaría de la mujer, una vez constatados los hechos, la defensa de los derechos de la persona acosada y el requerimiento a la empresa a que emprenda las acciones oportunas para el cese de la situación de acoso y adopte las medidas disciplinarias pertinentes.

Desde COMFIA se editarán los materiales necesarios para que las trabajadoras y los trabajadores estén informados de cómo pueden actuar ante el acoso sexual y la respuesta que damos desde el Sindicato. Es importante hacer extensiva esta información tanto en las empresas en donde tengamos representación sindical como en aquellas en donde todavía no la tenemos.

PONENCIA

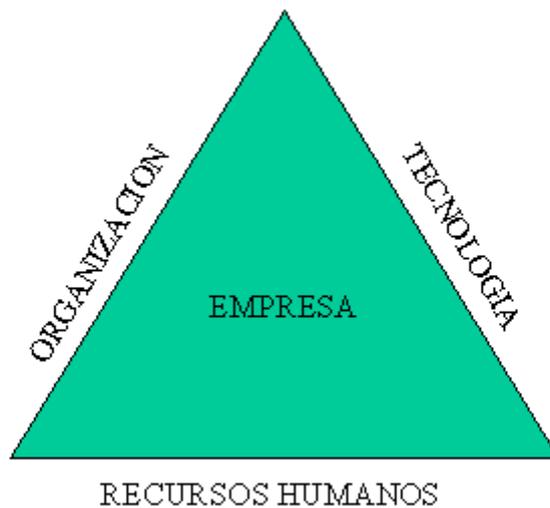
LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO ESTRATEGIA DE DEFENSA DEL EMPLEO

La Formación Profesional como estrategia de defensa del empleo



Secretaría de Formación

La definición de Empresa



PONENCIA

LA DEFINICIÓN DE EMPRESA

Podemos definir la empresa cómo la conjunción de tres conceptos básicos, que se dan en cualquier tipo de organización empresarial, independientemente de su tamaño.

ORGANIZACIÓN

Dentro de este concepto se encuentran todos aquellos procesos que permiten **ORDENAR LA PRODUCCIÓN** en función de los objetivos de la empresa. En definitiva, cómo organiza la Empresa sus recursos.

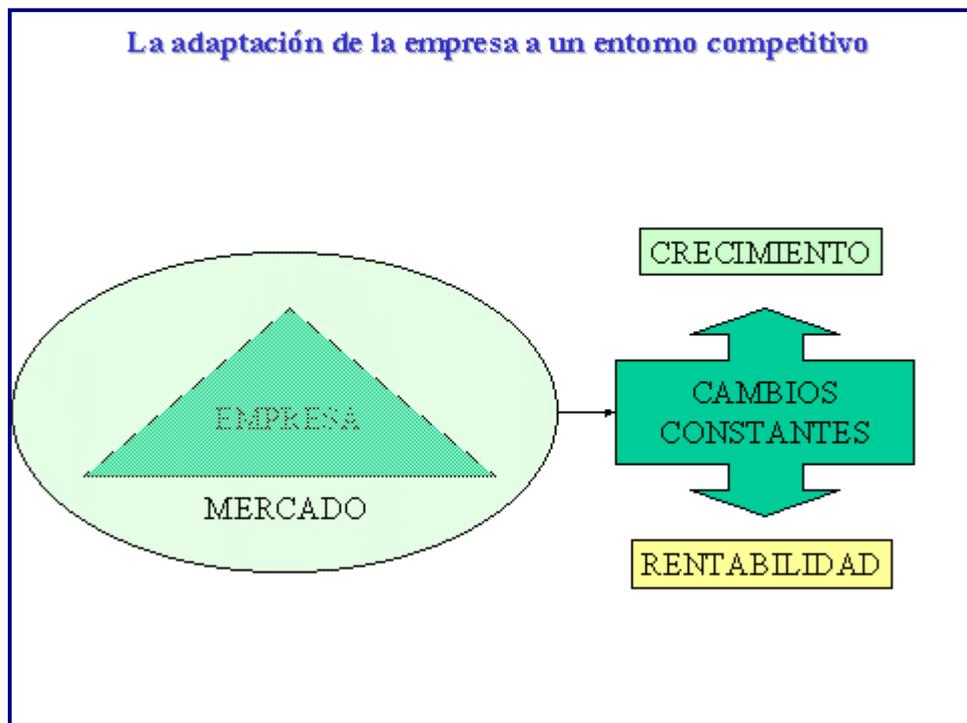
TECNOLOGÍA

Este concepto está referido a las **HERRAMIENTAS** necesarias para conseguir los objetivos de la Empresa.

RECURSOS HUMANOS

Este capítulo se refiere a las personas necesarias para conseguir alcanzar los objetivos de la Empresa. Es lo que tradicionalmente hemos llamado "FUERZA DE TRABAJO" y que ahora se denomina "EQUIPO HUMANO".

Los tres conceptos están totalmente relacionados entre si, de tal forma, que la importancia, el tamaño y la eficacia de cualquiera de ellos **DEPENDE** directamente de los otros dos.



PONENCIA

LA ADAPTACIÓN DE LA EMPRESA A UN ENTORNO COMPETITIVO

Pero las Empresas se encuentran inmersas en un ENTORNO de carácter COMPETITIVO que hemos llamado MERCADO. Y precisamente por ese carácter competitivo, el MERCADO es un entorno que CAMBIA cada vez con mayor velocidad.

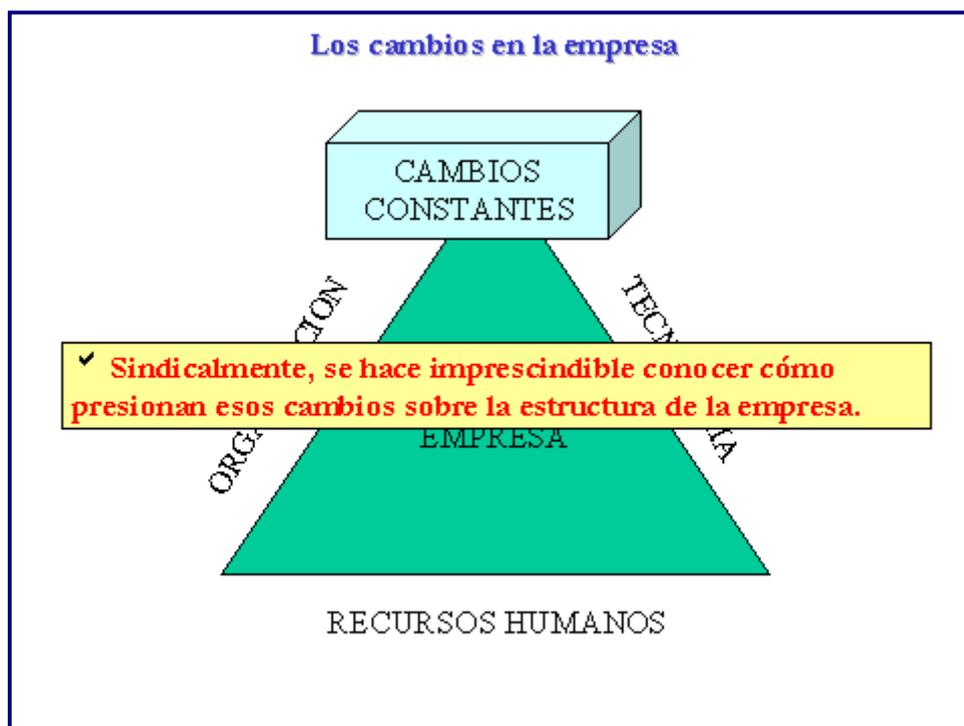
Las empresas para poder mantenerse dentro del mercado tienen que ADAPTAR sus recursos a las exigencias cambiantes de dicho mercado.

Este proceso de ADAPTACIÓN exige realizar CAMBIOS CONSTANTES en las empresa en función de conseguir:

Por una parte, un MAYOR CRECIMIENTO dentro del mercado, es decir, alcanzar una mayor CUOTA DE MERCADO dificultando así el crecimiento de sus competidores.

Y por otra, una MAYOR RENTABILIDAD, fidelizando de esta manera a sus inversores y accionistas.

Ese crecimiento y esa rentabilidad son presentados por las Empresas como una GARANTIA DE FUTURO, que aseguran la SUPERVIVENCIA de la Empresa, y por tanto, del EMPLEO.



LOS CAMBIOS EN LA EMPRESA

Esos cambios constantes, que se hacen necesarios para ADAPTARSE al mercado, caen sobre la Empresa, modificando su estructura inicial. Y como ya hemos dicho anteriormente que los tres conceptos básicos (Organización, Tecnología, y Recursos Humanos) están TOTALMENTE RELACIONADOS, cualquier variación que introduzcamos sobre uno de ellos modificará, necesariamente, a los otros dos.

PONENCIA

Sindicalmente, se hace imprescindible conocer cómo afectan los cambios a la estructura de la Empresa, para poder predecir cómo van a afectar al factor de los RECURSOS HUMANOS, es decir a los TRABAJADORES y al EMPLEO.

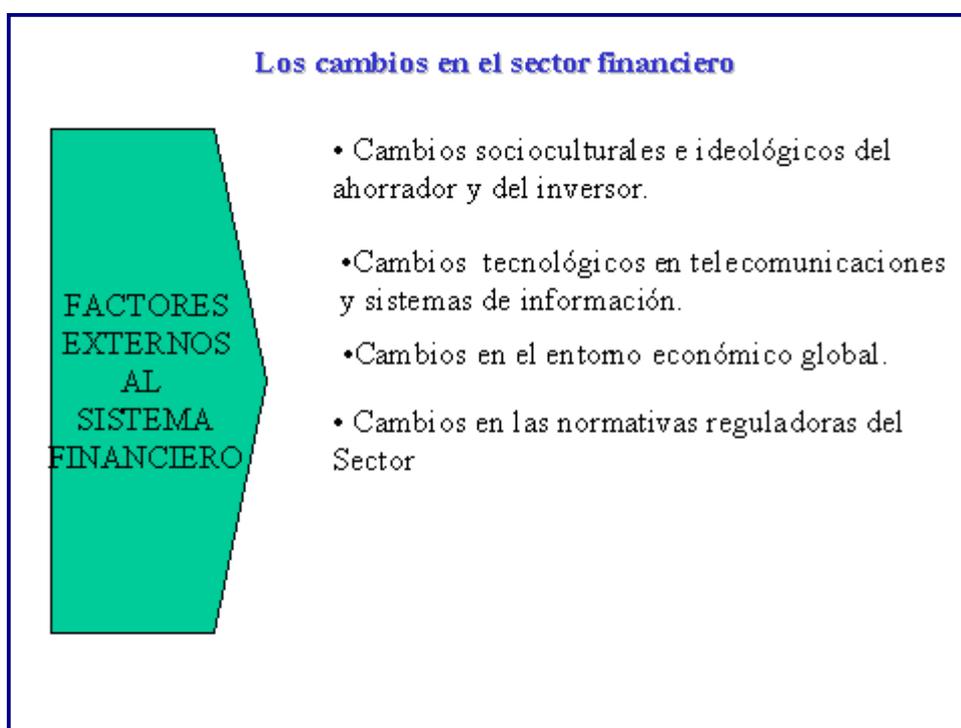
El orden en que se den esos CAMBIOS va a generar ESCENARIOS LABORALES distintos.

En la última década la tendencia general ha sido:

Primero cambian los aspectos relacionados con la TECNOLOGIA.

Segundo adaptar los aspectos ORGANIZATIVOS a las nuevas posibilidades.

Y en tercer lugar adaptar los RECURSOS HUMANOS a la nueva estructura.



FACTORES EXTERNOS AL SISTEMA FINANCIERO Y AL SECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Cambios socioculturales e ideológicos del ahorrador y del inversor. Ha aumentado la cultura financiera del cliente. El cliente quiere NUEVOS PRODUCTOS Y NUEVOS SERVICIOS, negocia PRECIOS, exige CALIDAD y una adecuación de RENDIMIENTOS y COSTES para sus operaciones.

Cambios tecnológicos en telecomunicaciones y sistemas de información. La revolución tecnológica, patrimonio de todos por realizarse con el esfuerzo de toda la sociedad, ha beneficiado al sector financiero y de servicios administrativos permitiéndole cambiar elementos básicos de su organización y su forma de concebir el negocio. Fundamentalmente ha significado cambios para:

El cliente ---> Dinero electrónico, Terminales Punto de Venta y Multiservicios, Banca a Distancia.

PONENCIA

La Gestión ---> Control de Procesos Internos, Tratamiento de la Información, Sistemas de Comunicación Interna.

Intercambio de información entre entidades --> Información en tiempo real, Situación de los Mercados, Banca de Inversiones y Banca Mayorista.

Cambios en el entorno económico global. El proceso de globalización de la economía ha provocado cambios en la perspectiva de negocio de los sectores. La creación de bloques internacionales (Unión Europea, Mercosur, etc.) ha generado ámbitos de actuación completamente distintos para las entidades financieras y sus clientes.

Cambios en la estructura de las empresas e incluso en el proceso productivo, pasando a una mayor flexibilidad en ambos, basando la competitividad no tanto en la minimización de costes asociada a la producción masiva como en la adaptación a segmentos diferenciados de la demanda.

Adaptación de la regulación laboral a la nueva estructura empresarial. El Estado ha adecuado la legislación a la flexibilidad (numérica, espacial, funcional...) demandada por las empresas, la mayoría de éstas caracterizadas por la eventualidad, que ha supuesto la educación de los trabajadores que han accedido al empleo a través de estos contratos, a unas condiciones cambiantes del trabajo.

Cambios en las normativas reguladoras del Sector Financiero. Desaparición del régimen de protección oficial del Sector y aparición de la desintermediación.

Cambios en la legislación. Que afectando a la totalidad de los sectores encuadrados en la Federación, lo hacen de manera especial en el sector de Servicios Administrativos. Por una parte aparecen nuevas modalidades de contratación que posibilitan un ahorro de costes para las empresas usuarias de estos servicios, implicando una precarización de las condiciones de trabajo. Y por otra se regulan sectores emergentes como, por ejemplo, el de las Empresas de Trabajo Temporal.

Los cambios en el sector financiero

FACTORES
INTERNOS
DEL
SISTEMA
FINANCIERO

- Innovación de los productos financieros.
- La calidad en el servicio
- Reorientación del negocio bancario.
- Adaptación a las necesidades del cliente.
- Segmentación en grupos homogéneos de clientes
- Aplicación de técnicas de Marketing.
- Aparición de nuevos canales de distribución.

PONENCIA

FACTORES INTERNOS DEL SISTEMA FINANCIERO

Innovación de los productos financieros. Adaptación a los nuevos requerimientos de los clientes y de los mercados. Mayor complejidad de los productos.

La calidad en el servicio. Trato personalizado, agilidad, voluntad en la solución de los problemas del cliente, asesoramiento, amabilidad, capacidad y atención al cliente, se han convertido en elementos fundamentales del trabajo bancario.

Reorientación del negocio bancario. La excesiva dimensión de algunas áreas de negocio suponía una pérdida de eficacia para la Empresa. La necesidad de alcanzar mayores cuotas de mercado y la automatización de tareas provocada por las nuevas tecnologías han permitido transitar desde una "Banca de Productos" hacia una "Banca de Clientes".

Adaptación a las necesidades del cliente. El cliente elige una entidad financiera u otra en función del grado de personalización de los servicios de cada entidad. Esta capacidad de adaptación va estar en relación directa con el grado de fidelización de los clientes.

Segmentación en grupos homogéneos de clientes. Optimizar los recursos de las empresas, en función de atender a ese grado de personalización indicado en el punto anterior, ha obligado a las Empresas a agrupar clientes de características similares en unidades de negocio específicas.

Aplicación de técnicas de Marketing.

Nuevos canales de distribución. Las oficinas bancarias tradicionales se han transformado en "tiendas financieras". En auténticos puntos de venta.

FACTORES INTERNOS DEL SECTOR DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

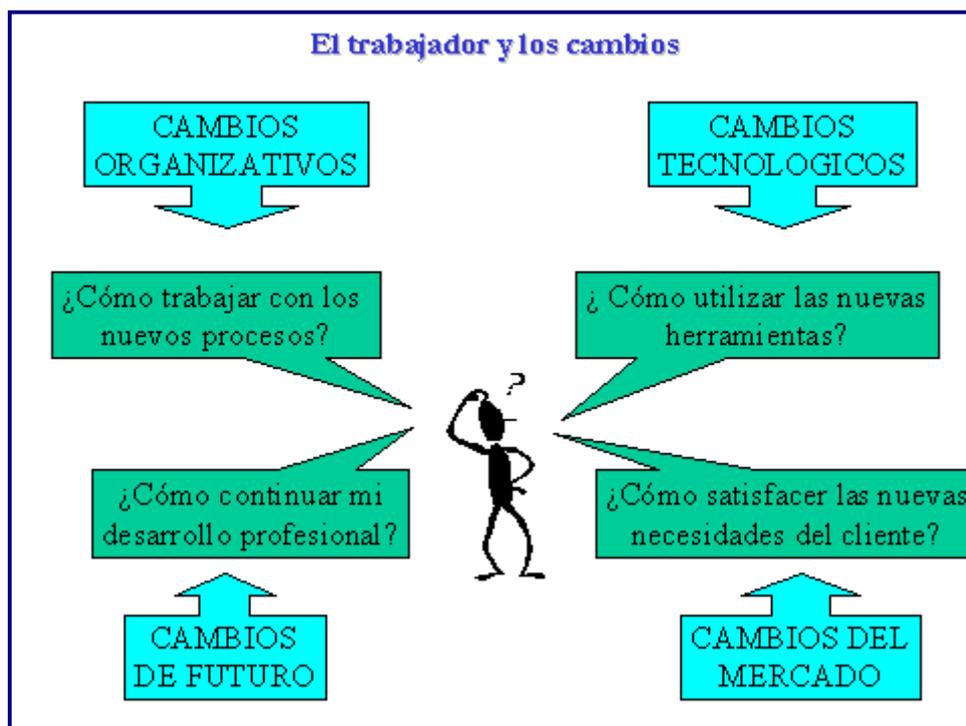
Teniendo factores comunes al Sector Financiero como son: La calidad en el servicio, la adaptación a las necesidades del cliente, o la aplicación de técnicas de marketing, existen factores específicos que influyen en los cambios que se producen en el sector de Servicios Administrativos.

El tamaño de la empresa, aparece como un elemento variable en función de las necesidades del mercado, es decir, de las necesidades de los clientes usuarios de esos servicios. Y como consecuencia de las actuales posibilidades de contratación, la velocidad, con que esos cambios afectan a los trabajadores, es un elemento diferenciador con respecto al Sector Financiero.

La diversidad de los servicios y productos ofrecidos por estos Sectores, y de nuevo, la velocidad, con que estos productos cambian, exigen unas necesidades de adaptación desconocidas, hasta el momento, en otros sectores.

La presión de los costes sobre estas empresas, que tienen que mantener un margen diferencial con las empresas usuarias, se traslada a de manera más rápida a las funciones comerciales desarrolladas por los trabajadores del Sector de Servicios Administrativos.

PONENCIA



EL TRABAJADOR Y LOS CAMBIOS

Como ya hemos definido anteriormente, cualquier cambio, que se produzca sobre los factores de ORGANIZACIÓN o TECNOLÓGICOS, terminará afectando a los RECURSOS HUMANOS de la Empresa.

Normalmente los recursos humanos serán el ÚLTIMO de los elementos de la Empresa en someterse a los CAMBIOS. Lo cual no significa, que no SUFRA los cambios desde el mismo momento en que estos empiezan a ser introducidos en la estructura de la empresa.

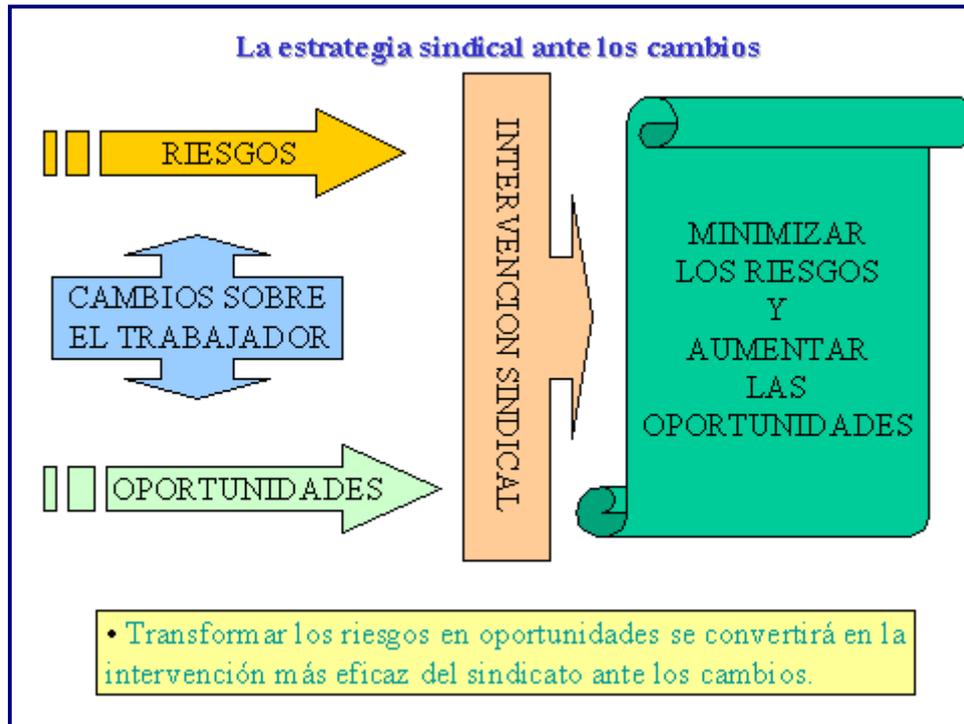
Este DESFASE en el tiempo, provoca en el trabajador un sentimiento de INCERTIDUMBRE, que acaba configurando una posición de RESISTENCIA hacia los cambios introducidos.

La INFORMACION se convierte en una herramienta imprescindible para solucionar las preocupaciones producidas por los cambios.

Informar del POR QUÉ Y PARA QUÉ de los cambios debería ser un objetivo prioritario para las EMPRESAS.

Lamentablemente, las EMPRESAS no suelen cubrir esta necesidad de los trabajadores, con lo que ese periodo de INCERTIDUMBRE se alarga de manera innecesaria, haciendo más difícil todo el proceso de cambio.

PONENCIA



LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE LOS CAMBIOS

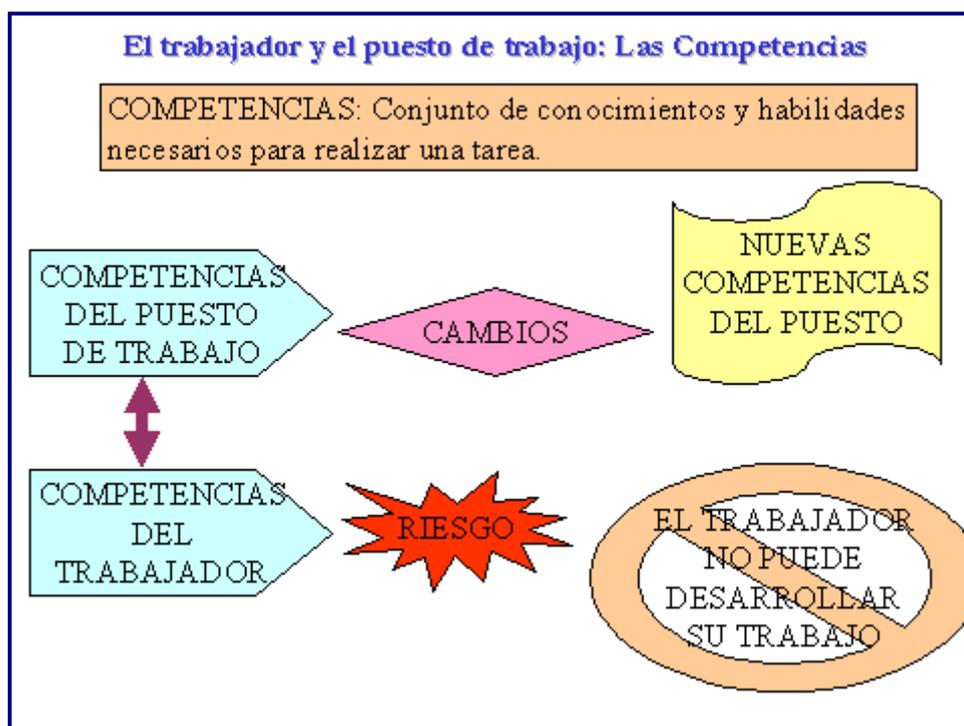
Todo cambio en la vida supone a la vez un RIESGO y una OPORTUNIDAD. Esta regla también opera sobre los cambios que van a afectar a los TRABAJADORES.

Normalmente, somos más capaces de percibir los riesgos, y tardamos más en apreciar las oportunidades que cualquier cambio entraña. Esto provoca una tendencia natural, en las personas y también en las organizaciones, a OPONERNOS a los cambios.

Cuando los cambios son inducidos por las empresas de forma unilateral y sin negociación, constituyen en muchos casos un empeoramiento de las condiciones de trabajo a favor del incremento de beneficios, este motivo es, a menudo, el origen de la oposición a los mismos, más allá de la posible inercia individual y social a dejar las cosas como están.

El ANALISIS de esos riesgos y esas oportunidades debe servirnos para TRANSFORMAR esa oposición en una INTERVENCION EFICAZ del Sindicato, que minimice los riesgos y aumente las oportunidades para los trabajadores.

PONENCIA



EL TRABAJADOR Y EL PUESTO DE TRABAJO: LAS COMPETENCIAS

Hemos visto como los cambios afectan a la Empresa y a sus trabajadores. Pero esos cambios no operan directamente sobre el trabajador. Operan sobre EL PUESTO DE TRABAJO.

Y para entender esta diferencia vamos a definir el concepto de competencia.

COMPETENCIA es el conjunto de conocimientos, y habilidades, necesarios para realizar una tarea.

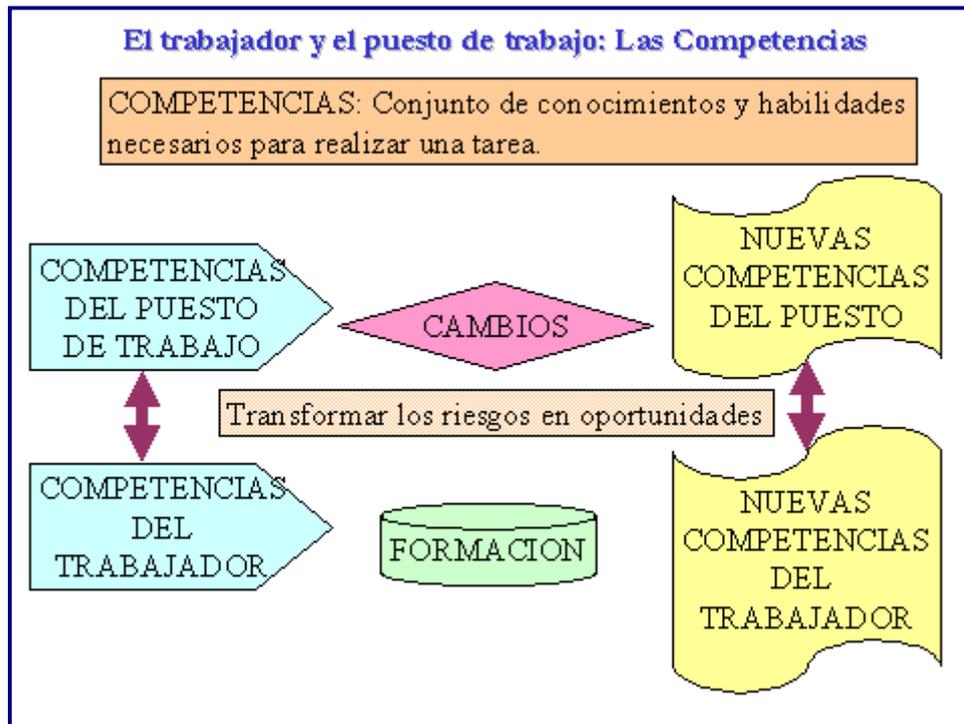
Aunque no estén definidas de manera explícita, cada puesto de trabajo tiene una serie de COMPETENCIAS NECESARIAS para poder desarrollar las tareas, que están asignadas a dicho puesto.

Por otra parte cada trabajador tiene una serie de COMPETENCIAS ADQUIRIDAS, bien mediante la formación realizada a lo largo de su vida, bien mediante el aprendizaje y la experiencia laboral, que le permiten desarrollar las tareas, que están asignadas a dicho puesto.

En una situación inicial, las competencias del puesto de trabajo y las del trabajador se corresponden, y por tanto, existe una situación de equilibrio.

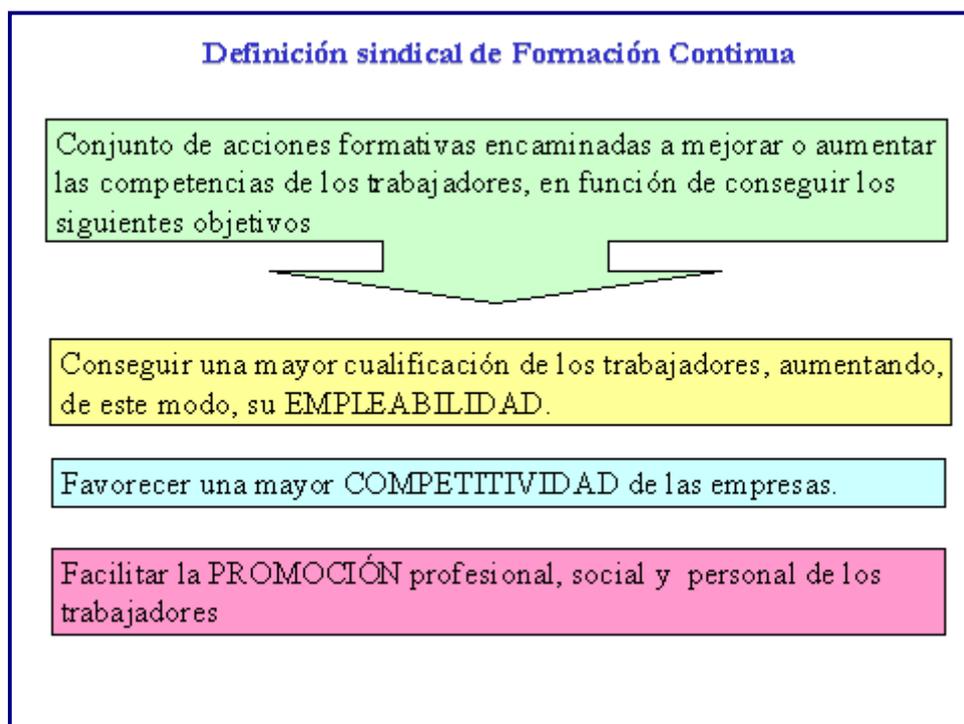
Pero si se introducen CAMBIOS en el puesto de trabajo, producidos por cambios en la organización del trabajo, procesos de innovación tecnológica o nuevas necesidades productivas, cambian, también, las competencias necesarias y se produce una situación de RIESGO. Si el trabajador no adquiere esas nuevas COMPETENCIAS no puede desarrollar, con eficacia, ese puesto de trabajo. Es, por tanto, necesario conocer, en cada caso y en el seno de las empresas, como se van a introducir esos cambios y establecer, a través de la negociación con la representación sindical, los mecanismos necesarios para la adaptación profesional de las personas afectadas de tal manera que no exista RIESGO PARA EL EMPLEO.

PONENCIA

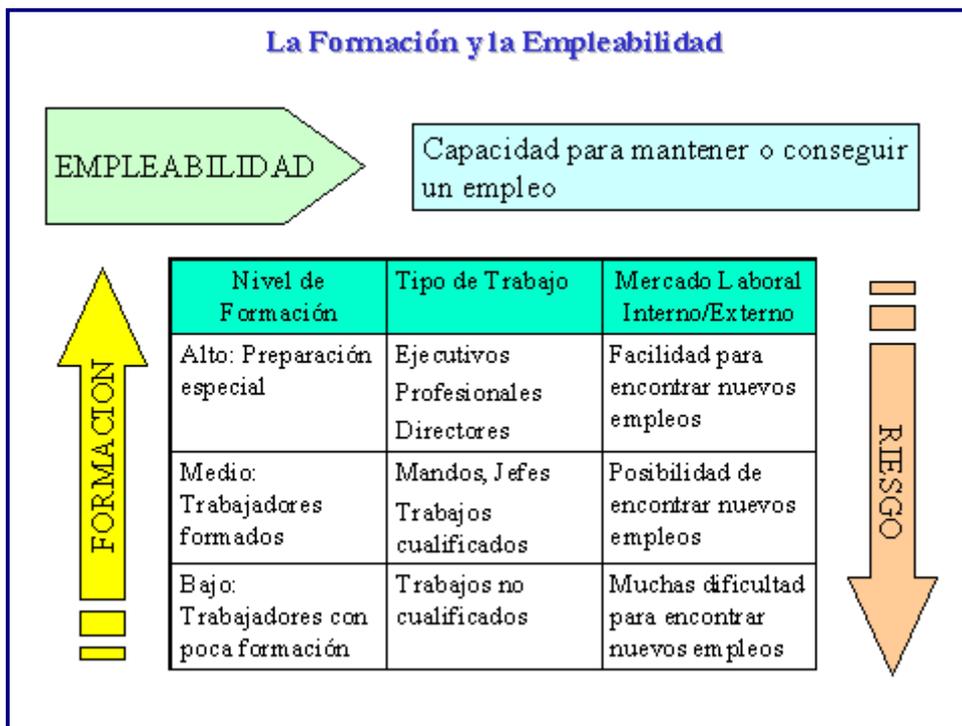


EL TRABAJADOR Y EL PUESTO DE TRABAJO: LAS COMPETENCIAS

Pero si en la misma situación, a ese trabajador le facilitamos la FORMACION necesaria, ese trabajador habrá adquirido las NUEVAS COMPETENCIAS que requiere su puesto de trabajo. De este modo, y a través de la FORMACION, habremos transformado un riesgo para el empleo en una oportunidad para el trabajador.



PONENCIA



La Formación y la Empleabilidad

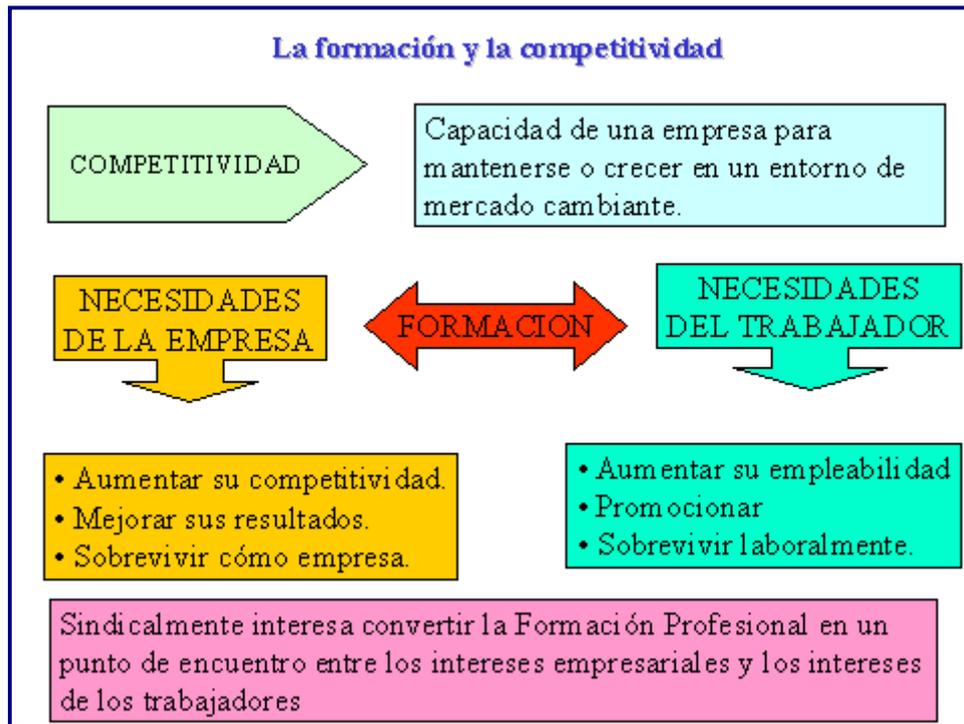
Profundizando en la anterior definición vamos a definir lo que entendemos por EMPLEABILIDAD. Es la capacidad, que tiene un trabajador, para mantener o encontrar un empleo.

En la tabla adjunta podemos observar como hay una relación directa entre el grado de formación adquirido por un trabajador y las posibilidades de encontrar un nuevo empleo ya sea dentro de la Empresa o fuera de la misma.

Podemos mantener por tanto que en la medida en la que aumenta el grado de Formación de un trabajador disminuye su RIESGO de cara a conseguir un nuevo empleo, sin ignorar que la capacidad para mantener o encontrar un empleo depende también de otras variables o circunstancias personales.

La Formación aumenta la EMPLEABILIDAD.

PONENCIA



LA FORMACION Y LA COMPETITIVIDAD

Seguimos profundizando en la definición de Formación y situamos lo que entendemos por COMPETITIVIDAD, que es la capacidad de una empresa para mantenerse o crecer en un entorno de mercado cambiante.

Favorecer la competitividad entre las empresas no es, a priori, una preocupación estrictamente sindical. En una segunda lectura, se puede entender que se garantiza mejor el empleo en una empresa sólida y rentable, que en una empresa en crisis.

¿Cómo encaja, por tanto, la competitividad en un discurso sindical sobre la Formación?

La empresa tiene una serie de necesidades, entre ellas la de ser competitiva, que tiene que buscar en el ámbito de la Formación elementos de mejora que afecten a sus resultados.

Por otra parte los trabajadores tienen una serie de necesidades que también tienen en la Formación una posible solución.

La Formación Continua es un espacio de poder contractual a disputar y a concertar. Frente a la concepción empresarial del trabajador como una pieza más del aparato productivo hemos de plantear una concepción integral de la formación como un derecho individual y colectivo al acceso a la formación y al reciclaje permanente.

La formación del trabajador no es un deber, sino un derecho.

PONENCIA

El esfuerzo formativo no debe representar para los trabajadores una merma de sus derechos o coste económico alguno, por lo cual hay que impulsar que los cursos se realicen en horario laboral. Así mismo la asistencia a formación que suponga desplazamiento ha de estar compensada con el correspondiente abono de gastos (kilometraje y dietas).

En muchas empresas la única posibilidad de tratar temas de formación se produce como consecuencia del FORCEM. Hay que aprovechar ese momento en que la representación sindical se ve amparada por un acuerdo de ámbito superior, para crear ámbitos duraderos donde negociar los temas de formación (comisiones de formación de empresa) que permitan el seguimiento de los planes formativos y que nos permita actuar en consecuencia en convocatorias posteriores de FORCEM en función del cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

Asimismo la formación que mejore la empleabilidad del trabajador no tiene por qué estar sólo en función de los intereses de la empresa. El trabajador o trabajadora puede decidir hacia donde dirige su desarrollo personal y su formación. Nuestro trabajo sindical debe favorecer la utilización de los permisos individuales de formación, contemplados en los Terceros Acuerdos de Formación Continua, como un instrumento más para avanzar en esta línea.

Dificultades para desarrollar una estrategia sindical de Formación

POR
PARTE
DE
LA
EMPRESA

- La Formación considerada como gasto y no como inversión.
- Formación solo para los colectivos más cualificados.
- Considerar al Sindicato poco cualificado técnicamente para tratar la Formación.
- Se ha convertido en un área estratégica.
- El mercado laboral ofrece trabajadores de nuevo ingreso con mucha Formación de Inicio.

OBJETIVO SINDICAL: VENCER LAS
RESISTENCIAS

PONENCIA

Dificultades para desarrollar una estrategia sindical de Formación

POR
PARTE
DEL
TRABAJADOR

- La Formación supone un esfuerzo personal.
- La Formación sólo beneficia a la Empresa.
- No se “visualizan” los posibles efectos de los cambios.
- Falta de costumbre.
- Desanimo ante las nuevas contrataciones de trabajadores más cualificados.

OBJETIVO SINDICAL: VENCER LAS
RESISTENCIAS

Criterios sindicales ante la Formación Profesional

1. Debe facilitar la **ADAPTACIÓN** de los trabajadores a los cambios que se producen en la Empresa.
2. Debe responder a las nuevas exigencias de **CUALIFICACIÓN**
3. Debe responder a las nuevas necesidades de los **CLIENTES**
4. Debe favorecer la **COMPETITIVIDAD** de la Empresa.
5. Debe favorecer la **EMPLEABILIDAD** de los trabajadores.
6. Debe garantizar la **IGUALDAD** entre mujeres y hombres.

Criterios sindicales ante la Formación Continua

Con todo lo visto con anterioridad, ya estamos en condiciones de establecer con que criterios de carácter sindical podemos enfrentarnos a la Formación Continua.

PONENCIA

Criterios sindicales ante la Formación Profesional

7. Debe servir para introducir criterios objetivos en la **PROMOCIÓN** profesional
8. Debe **REVALORIZAR** profesionalmente a los trabajadores.
9. Debe **EVITAR LA MARGINACIÓN** de los colectivos menos cualificados.
10. Debe ser reivindicada por el sindicato como un **DERECHO** de los trabajadores

LA FORMACIÓN SINDICAL COMO ESTRATEGIA DE CONSOLIDACIÓN Y EXTENSIÓN DEL SINDICATO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y CONCEPCIÓN

El objetivo que ha perseguido y persigue nuestra Federación como mejora de nuestro trabajo es: aprovechar la sinergia de los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo, relaciones laborales y gestión de los recursos humanos; construir una nueva Federación con la incorporación de nuevos colectivos; estructurar y cohesionar al conjunto de la Federación en pos de objetivos claros, mensurables y compartidos; seguir creciendo en afiliación y hacerlo de forma equilibrada; un nuevo método de trabajo que defina el “qué” queremos conseguir y el “cómo”, menos segmentado, más comunicativo, participativo y ágil, que defina objetivos, establezca criterios para su consecución y permita evaluar con precisión nuestro trabajo.

Pero esta cohesión que nos permita la consecución de los objetivos marcados, no es posible sin la incorporación y asunción de nuestra estrategia por parte del activo del sindicato: nuestros cuadros y delegados, que son los que trabajan día a día la realidad que queremos mejorar y transformar. Y para todo ello es imprescindible que nos dotemos de una correcta política de formación sindical, generadora de un valor añadido para delegados y delegadas por el que accedan a una amplia gama de habilidades y conocimientos, capaces de aunar criterios e impulsar estrategias que nos ayuden a desarrollar cada vez mejor nuestro trabajo.

En esta línea hemos de potenciar una clara política formativa, ya abordada y puesta parcialmente en práctica, y acordar nuevos caminos tendentes a facilitar una correcta Formación Sindical en todo el territorio federal.

EQUIPOS DE FORMADORES

Tras la puesta en marcha del curso de Dirección Eficaz, elaborado para la dirección de las estructuras federales, y con el convencimiento de su idoneidad, se articularon dos grupos de futuros formadores, que tras la captación de las habilidades necesarias, fueran capaces de impartir formación para los delegados, así como de elaborar material específico para nuestra Federación, según las necesidades que se detectaran.

Así, se comienza a extender a partir de 1998, de forma desigual, el curso de "Calidad y Servicio del Delegado de CC.OO.", elaborado para nuestra Federación, demostrándose la idoneidad de la herramienta, por cuanto aporta soluciones concretas a las definiciones de objetivos estratégicos federales. Este curso, que es clave para la consolidación de nuestra Federación, sigue vigente hoy más que nunca, y seguirá siendo útil con los oportunos retoques en el futuro.

Pero la experiencia en estos tres años de vigencia del equipo de formadores, nos alerta sobre la poca rentabilidad, en general, obtenida en bastantes estructuras federales con relación a la extensión de esta actividad formativa. En la práctica, muy pocos formadores continúan en activo.

POLÍTICA FORMATIVA FEDERAL. ELABORACIÓN PROPIA

Uno de los ejes fundamentales ya definidos, y que tienen que enmarcar nuestra política de formación sindical, es el de dotarnos de formadores propios, con habilidades y técnicas pedagógicas para realizar formación, y conocimientos sindicales amplios, para que esa formación sea sindicalizada correctamente.

Pero con la misma importancia, debemos de elaborar, con la ayuda que nos sea necesaria, materias propias de nuestra Federación que por su peculiaridad y/o oportunidad, debamos de extender con nuestros formadores capacitados.

En esta línea, y ya dentro del proceso de elaboración propio, la experiencia contrastada desde Andalucía, en base al decidido apoyo a la vigente política de formación sindical federal, ha llevado a la elaboración de actividades formativas propias como:

"Hacia un Fondo de Pensiones Externo", extendido por el equipo de formadores andaluz por toda la comunidad, y conocido en otros ámbitos de la federación estatal en el año 2000.

"Formación sindical básica" (Negociación Colectiva I y II, según la denominación antigua), contenido en un disquete de fácil comprensión, que de forma amena nos introduce en los conocimientos precisos para los delegados y delegadas.

"Salud Laboral y Prevención de Riesgos", con ideas básicas sobre la materia y específicas de nuestro sector, elaborado por la Secretaría del área.

DISEÑO CURRICULAR DE FORMACIÓN SINDICAL

El Plan Confederal de Formación Sindical, que programa y propone acciones formativas, elabora programas dirigidos a los afiliados al Sindicato; a los

PONENCIA

trabajadores de CC.OO.; a los delegados en general; y a los delegados de prevención.

Dentro de este plan, los conceptos básicos de nuestra Federación, que deben impregnar nuestro objetivo en formación sindical, son los que detallamos en las siguientes reflexiones:

a) Los delegados y delegadas antiguos han necesitado, en muchos casos, años de experiencia para formarse convenientemente. Hoy en día es prioritario acortar esos plazos porque la situación es otra, y dentro de unos tiempos más competitivos y cambiantes, existe mejor preparación en todos los niveles, por lo que nuestros delegados y delegadas tienen que adquirir y perfeccionar conocimientos sindicales y habilidades interpersonales y de comunicación, con las mejores herramientas técnicas, pedagógicas y de apoyo sindical posibles. Un delegado/a es, en su función sindical, la voz pública y autorizada de Comisiones Obreras en su ámbito, por lo que tiene que estar convenientemente capacitado para aclarar, responder, o solventar las cuestiones que se le planteen: "No basta con tener razón, hay que saber transmitirla"

b) Un delegado/a formado y organizado es nuestro mejor baluarte, y ha recibido un valor añadido y personal que pondrá a disposición del Sindicato, en la medida en que desde la Organización realicemos un eficaz seguimiento, ayudándole a poner en práctica lo aprendido, organizándolo convenientemente y atrayéndolo al sindicato.

c) Las expectativas que les creamos a los delegados y delegadas con la convocatoria a una actividad formativa, se les tienen que satisfacer plenamente. Es imprescindible cuidar todos los detalles (presencia del Sindicato en la inauguración, calidez en el trato, sensación de aprovechamiento y de no pérdida de tiempo...). En muchos casos ese primer contacto con Formación va a ser determinante para una adecuada continuidad o vinculación sindical. Por tanto la labor de los monitores es crucial en todos los sentidos: por su conocimiento de la materia a impartir con textos actualizados, en lo concerniente a formación sindical básica, por su destreza pedagógica en el trato con grupos de procedencia y cultura diversa, y por su conocimiento concreto del Sindicato, que dejará en el delegado la clara sensación de que su esfuerzo ha sido positivo y de que lo aprendido es útil para su realidad laboral y personal. Es decir, los monitores tienen que sindicalizar la formación.

d) Nuestra Organización se tiene que implicar con la Formación Sindical, y de una manera especial las secretarías territoriales de Organización y Acción Sindical, desde dos vertientes. Primera: nuestros cuadros necesitan, en muchos casos, una actualización de conocimientos, técnicas y habilidades que con el tiempo han ido modificándose, se olvidaron, o simplemente se carecen de ellos, y con la excusa de falta de tiempo posponen, sine die, la necesaria fase de reciclaje. Y segunda: la Formación Sindical se tiene que planificar a partir de las necesidades formativas de las diferentes secretarías y organizaciones territoriales, y no "rellenando", desde cualquier ámbito, los cursos que se organizan.

e) Ponemos de manifiesto la importancia y la necesidad de formación en el ámbito de "cursos de igualdad de oportunidades" para delegados y delegadas, lo que necesariamente debe conllevar a una elaboración del material necesario para su explicación, y capacidad humana formativa para su extensión.

PONENCIA

Así las cosas, el itinerario formativo básico para nuestros delegados y delegadas, desde el momento en que son elegidos en sus correspondientes empresas, estará compuesto por:

- Formación sindical básica

- Qué es un Sindicato. Historia. Funciones. Cometido. CC.OO, su organización, alternativas y objetivos.
- Normativa laboral
- Contratación
- Negociación Colectiva sectorial
- Nóminas y finiquitos

- Formación Federal

- Curso de "Calidad y Servicio del Delegado de Personal de CC.OO."
- Curso de Salud Laboral y Prevención sectoriales
- Curso de Igualdad de Oportunidades

Todos somos conscientes de que determinados delegados, por la peculiaridad de sus centros de trabajo, van a tener serios problemas para utilizar las horas sindicales que serían necesarias para completar este itinerario formativo. En estos casos habrá que recurrir a dos vías: formación semipresencial o a distancia, y/o reducción de los temas a las cuestiones más importantes que puedan necesitar.

En cuanto a los cuadros de dirección de los territorios y de las secciones sindicales, que por su dimensión lo aconseje, habría que completar este recorrido con dos cursos fundamentales: "Dirección Eficaz de Grupos" y "Comunicación Persuasiva"

Dada la trascendencia de todo lo relacionado con la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos, y contando con el esfuerzo formativo que, desde diversos estamentos, se está poniendo en juego, es fundamental incorporar a delegados y delegadas al ciclo de formación "Técnicos de Prevención" grados medio o superior, de 300 y 600 horas respectivamente, en formación semipresencial, y con el mismo criterio de territorios y secciones sindicales que por su dimensión lo aconseje. Dado que las plazas siempre son limitadas, habrá que utilizar el criterio sindical de idoneidad para la función y rentabilidad en la organización. La perspectiva es ir creando comisiones de Salud y Prevención con los técnicos formados, que, coordinadas por las secretarías del área correspondiente, puedan desarrollar una actividad de vigilancia, seguimiento y formación de esta importante materia.

PERSPECTIVAS Y NECESIDADES

Este ambicioso, pero posible proyecto de política formativa sindical, tiene que asentarse, necesariamente, sobre tres ejes fundamentales: a) asunción como prioridad por parte de la organización en todos los territorios, b) elección de responsables de la secretaría de formación en sindicatos provinciales y secciones sindicales constituidas, y c) revitalización y actualización del actual equipo de formadores, organizando un nuevo curso de "formador de formadores" con presencia amplia de territorios, y con voluntad de trabajar en esta área fundamental y de futuro para el sindicato.

PONENCIA

Dado que habrá territorios más deficitarios en medios para extender correctamente esta política formativa, desde la Federación Estatal se tutelaré y garantizaré el apoyo en formadores y la financiación necesarios, a través de un Fondo Especial de Formación, para hacer realidad plenamente la extensión en todo el ámbito federal.

Por último, con antelación suficiente, se deberán convocar Jornadas, Seminarios y Escuelas de Verano, que, con la dotación de los tiempos posibles que requieran los temas a tratar, debatan, recuerden, analicen o estudien las cuestiones que se estimen de interés para la organización. Estos foros de debate, en momentos de menor presión de actividad sindical, han de servir para enriquecer y poner en común experiencias, conocimientos y herramientas que nos sean de utilidad.

***EL SINDICATO DEBE CONVERTIR
LA FORMACIÓN PROFESIONAL
EN UN ELEMENTO ESTRATEGICO
PARA LA DEFENSA DEL EMPLEO***



EXTERNALIZACIÓN Y DIVERSIFICACIÓN: GRUPOS DE EMPRESAS, OUTSOURCING Y ETTS

Introducción: Regular lo nuevo desde lo viejo

Desde las empresas y sectores, donde estamos implantados, varios son los ámbitos en donde debemos extender y desarrollar la organización y su acción sindical: sus grupos de empresas, las empresas subcontratadas de la actividad y las tareas propias de la empresa desempeñadas por personas puestas a disposición.

Los grupos de empresas pueden ser muy diversos, desde la instrumental Corporación Financiera que engloba las actividades fronterizas de la actividad principal, hasta el conglomerado de empresas participadas dedicadas a múltiples actividades productivas. En ellos se desarrollan empresas producto de la externalización de tareas, de la diversificación y/o especialización del negocio típico o la participación en otros sectores productivos. En cualquier caso nos interesan las empresas del grupo que cumplan cualquiera de estas características básicas:

Las que sean propiedad mayoritaria de la empresa matriz

Las que se dediquen a actividades fronterizas y/o complementarias a las de la empresa matriz

Las que dirijan actividades externalizadas por la empresa matriz

El Outsourcing es una fórmula de descentralización productiva a través de la externalización de las actividades de la empresa (**Cuadro I**). Se realiza normalmente a unidades productivas autónomas con elementos patrimoniales susceptibles de explotación económica independiente, capaces de ofrecer bienes y servicios al mercado. Lo más habitual es que se realice a través de subcontratación de servicios y por empresas no participadas societariamente por las empresas usuarias.

El otro ámbito donde desarrollar la organización y la acción sindical es el de los trabajadores y trabajadoras de las ETTs. En este caso lo que se exterioriza no es (y no debe ser) la actividad, sino el contrato de trabajo. La equiparación de derechos laborales con quienes trabajamos en las empresas usuarias y la ampliación de derechos sindicales deben ser las orientaciones básicas de la organización para estos colectivos.

Principales problemas sindicales

El principal impedimento con el que nos encontramos es que la estrategia de externalización de la actividad ya sea a través del grupo y/o de la subcontratación de servicios es el poco control sindical efectivo que tenemos sobre procesos que la norma sitúa fundamentalmente dentro de la capacidad de dirección de la empresa y, por lo tanto, dentro del derecho a la libre empresa. No contamos con legislación

PONENCIA

que ampare de manera suficiente la intervención sindical, las responsabilidades de la empresa matriz en materia laboral y la que existe, si no se aplica, es complicada de hacerse cumplir.

La orientación básica de cualquier externalización es el abaratamiento directo de los costes de explotación y el traslado de las decisiones de costes a otras instancias, subordinadas e intercambiables sin necesidad de tener que entrar en los procesos de objetivación de decisiones empresariales en caso de prescindir de determinados servicios.

Todo ello comporta, además, el riesgo de desvinculación del sindicato paralela a la de la empresa matriz creándose vacíos de representación en las nuevas empresas.

De las restricciones que suponen los párrafos precedentes se derivan dos problemas principales:

A) Delimitación y control sobre las condiciones laborales aplicables.

Esto es, cuál es el convenio colectivo de referencia y la individualización de las condiciones de trabajo. Nos encontramos con un panorama caótico: diferentes empresas, diferentes sectores de actividad, diversidad de condiciones laborales, individualización de condiciones en las actividades de dirección y desarrollo estratégico, abaratamiento colectivo en las actividades intensivas en mano de obra.

Podemos establecer dos colectivos principales:

Trabajadores procedentes de la empresa matriz: que en función de su capacidad contractual individual y/o del desarrollo de la capacidad contractual colectiva en la empresa matriz pueden incorporarse en distintas situaciones: comisión de servicio atemporal, suspensión de contrato mediante excedencia especial, subrogación de condiciones de trabajo, mantenimiento de condiciones más beneficiosas en un nuevo marco laboral, extinción de contrato y nueva contratación sucesiva. Y todo ello con el riesgo evidente de que sus mejores condiciones de partida se vean compensadas y absorbidas, y que tengan problemas para ejercer el retorno.

Nuevas contrataciones. Normalmente se les aplica un convenio con condiciones inferiores al de la empresa matriz, dentro de la "lógica" de abaratamiento de costes en cadena que conlleva la propia externalización de la actividad; combinado en casos concretos con condiciones individuales incorporadas al contrato de trabajo, "fichajes")

B) Debilitamiento sindical en la empresa matriz (prejubilaciones, bajas) que no se compensa crecimiento organizativo en la nueva empresa, que de momento no se compensa con afiliaciones en las nuevas empresas. Se genera un vacío sindical tanto en la empresa matriz como en las del grupo.

Objetivos sindicales

La acción sindical que generemos en los grupos de empresas deben perseguir los siguientes objetivos:

PONENCIA

- Seguir siendo un referente para los trabajadores, independientemente de la realidad empresarial en que se muevan, afiliando y promoviendo elecciones sindicales para seguir organizando a los trabajadores en secciones sindicales.
- No perder ámbitos de negociación colectiva: conseguir las condiciones laborales más beneficiosas tanto para los procedentes de la matriz, como para los de nueva entrada.
- Superar la ambigüedad legal en cuanto a grupos de empresa a través de la acción sindical.
- Introducir en los convenios de sector elementos que mejoren dicha situación.

Iniciativas sindicales en los grupos de empresa.-

Constitución sección sindical de grupo:

- Composición: núcleo fundamental de la matriz + representantes empresas del grupo.
- La sección sindical de grupo engloba a la de la empresa matriz

Tareas:

- Extensión sindical en las empresas de nueva creación: afiliación y elecciones sindicales.
- Promover Acuerdo-marco de grupo de empresa
- Acuerdo-marco de grupo de empresa con el siguiente contenido:
- Marco de RRL (Interlocución, representatividad, desarrollo LOLS,...)
- Promoción profesional y movilidad interna (Igualdad de Oportunidades, garantías de condiciones de trabajo, retornos, equiparaciones funcionales y retributivas,...)
- Complementos salariales (mejoras convenios sectoriales). Retribución variable
- Previsión Social Complementaria (Promoción de planes de grupo)
- Homologación de Beneficios sociales (Conciliación de la vida laboral y privada, préstamos, seguros, permisos,...)
- Desarrollar convenios sectoriales para empresas participadas y con actividades subsidiarias del sector financiero: las Gestoras de Fondos serían un buen ejemplo
- Reasignar empresas a convenios de mayor calidad, intentando sacarlas de Oficinas y Despachos, ya sean el de la empresa matriz u otros más propios. Por ejemplo: las AIEs (Agrupaciones de Interés Económico) englobarlas en los convenios de la empresa matriz, como ocurre en Seguros.

PONENCIA

Iniciativas sindicales en empresa subcontratadas y ETTs

- Dos actuaciones en empresas de servicios que no forman parte del grupo de empresas:
- Promover Acuerdo-marco de mejora de las condiciones laborales en empresas de servicios subcontratadas, la atención telefónica sería un ejemplo.
- Coordinar la extensión y la acción sindical de la sección de grupo con la agrupación correspondiente en las empresas de servicios que no forman parte del grupo.

ETTs.

Incorporar a la acción sindical y la organización de la sección de grupo de empresa la atención de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición: vigilar la aplicación de las mejoras laborales de la empresa usuaria, desarrollar los derechos de información sobre al contratación, desarrollar los derechos LOLS, incorporando a los mismos los derechos on-line, etc. Igualmente, y dada la proliferación de empresas de servicios, "polifuncionales", en las que se enmascaran una cesión ilegal de trabajadores, vigilar que la contratación de personal, si se externaliza, se realice a través de una ETT, y no a través de estas Empresas de Servicio sin regulación alguna.

| | | |
|--------------------|---|---|
| Según las causas | Por mandato legal | Gestoras de fondos de pensiones |
| | Por diversificación del negocio | Servicios informáticos, call center, sociedades de inversión, Bolsa,... |
| | Por abaratamiento de costes | AIE |
| Según la actividad | Servicios exclusivos para la empresa matriz | Banca telefónica, AIE |
| | Servicios prestados a diferentes empresas, incluso la matriz | Servicios informáticos |
| | Actividad nueva desarrollada al margen de la actividad de la empresa matriz | Sociedades de valores, informes, asesorías..., otras empresas de servicios y distribución |

Cuadro I.

FUSIONES EN LOS SECTORES FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS

En el futuro vamos a seguir asistiendo a procesos de fusión. A pesar de la importancia de las realizadas hasta el momento (ver cuadro), los factores que las impulsan siguen siendo una realidad en la que podemos observar el anuncio de próximas fusiones transnacionales; que el mapa bancario español aún no está cerrado de forma definitiva, destacando la situación inestable de algunos bancos medianos y pequeños ó la expansión de los grandes grupos bancarios españoles, sobre todo en Sudamérica; que las Cajas de Ahorro tienen perspectivas de fusiones por motivos de expansión en unos casos y, en otros, por intereses territoriales con un importante componente político ó que las compañías de seguros siguen teniendo en perspectiva el ganar tamaño como fórmula de competitividad. Algo parecido pasa en otros sectores como cajas rurales, servicios financieros y administrativos, telemarketing, informática, ETTs, etc.

Los factores que motivan e impulsan las fusiones (aumento de la competencia, globalización, liberalización del sistema financiero, privatizaciones, crisis, cambios tecnológicos,...) y los distintos modelos existentes ofrecen, hasta el momento, un modelo tipo de fusión que suele ser por motivos de tamaño, de expansión, salvo algunos casos de crisis; concertada, con algunos casos de "impulsos" desde las diferentes administraciones; de ámbito nacional (internacional sobre todo en el sector de seguros, ETT, Informática y Consultorías,..) y horizontal, entre empresas del mismo sector, aunque ésta última característica variará, previsiblemente, en el futuro.

Las fusiones entre diferentes empresas suponen uno de los momentos críticos de la vida laboral de los trabajadores y del papel del sindicato y de la negociación colectiva. Esto es así porque las fusiones suelen llevar aparejadas tensiones y cambios en el nivel de empleo, en las condiciones laborales y en la propia organización del trabajo. Igualmente suponen un momento crítico para las propias empresas y su futuro. No todas las expectativas creadas se cumplen y no todos los procesos de fusión obtienen los beneficios esperados, siendo significativo que un buen número de fracasos en procesos de fusión está directamente relacionado con la incapacidad por parte de la empresa de conseguir el apoyo e integrar a los trabajadores de las empresas fusionadas.

OBJETIVOS SINDICALES:

En estos procesos los objetivos sindicales son muy claros y concretos, ordenar el proceso y disminuir incertidumbres garantizando las condiciones laborales de los trabajadores de la nueva empresa, y se instrumentalizan a través del "protocolo de fusión", acuerdo laboral que recoge los compromisos de la empresa respecto de las consecuencias laborales de la fusión. Los objetivos básicos son:

Empleo:

- Mantenimiento del volumen de empleo.
- Mantenimiento y mejora de la calidad del empleo.
- Garantía de que la reestructuración, si fuera necesaria, se hace de forma no traumática, con medidas voluntarias.

PONENCIA

- Renuncia expresa a las posibilidades legales de presentar expedientes de regulación de empleo, despidos por causas objetivas y traslados forzosos.
- Información/Negociación de cualquier reordenación de centros de trabajo.

Homologación de Condiciones de Trabajo:

- Prioridad en el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas, para los trabajadores de la nueva empresa, que contribuya a una integración de todos en la misma, como un solo colectivo. Para los trabajadores es fundamental ser y sentirse un solo colectivo.
- Garantía de igualdad de oportunidades, con independencia de la empresa de origen, utilizando la formación profesional como el mejor método para garantizar esa igualdad y adecuar las capacidades de los trabajadores a las nuevas necesidades.
- Compromiso de negociar la unificación de las condiciones de trabajo, retribuciones y beneficios sociales, desde el respeto al mantenimiento de las actuales. Salvo que se pueda, desde el principio, regular dichas condiciones para el nuevo colectivo unificado ó como en los casos de absorciones, por ejemplo de un banco por una caja de ahorros, en los que el acuerdo laboral recoge la adecuación de las condiciones de trabajo de la empresa de origen a las de la nueva empresa y convenio de aplicación.
- Participación de los trabajadores en los beneficios de la fusión.

Derechos sindicales:

- Como sindicato, como representantes de los trabajadores, es muy importante participar en ordenar los cambios que se produzcan, especialmente en todo lo relacionado con la organización del trabajo.
- Garantías sindicales de mantenimiento de los delegados y acuerdos LOLS de las empresas fusionadas, hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.
- Establecimiento de comisiones de trabajo para el seguimiento del proceso de fusión y el desarrollo de los compromisos adquiridos.

ESTRATEGIAS SINDICALES:

Además de lo expuesto anteriormente, la experiencia nos demuestra que existen una serie de dificultades en toda fusión, que hay que tener en cuenta para afrontar correctamente el proceso. Estas dificultades, mayores ó menores según los casos, vienen determinadas por diferentes factores:

El modelo de fusión y derivado de ello la existencia, desde el principio, de un equipo directivo fuerte ó débil y con un proyecto de gestión clara ó dividida.

Dificultades iniciales, para la propia firma del protocolo que, por ejemplo, se dan casi siempre con empresas extranjeras donde los protocolos laborales no existen ó dificultades en el desarrollo posterior del protocolo, intentando no cumplirlo ó vaciarlo de contenido.

En las fusiones de ámbito internacional las decisiones más importantes se toman por la casa matriz, en el país de origen de la misma, afectando y condicionando los procesos de fusión de las empresas de los diferentes países.

Concurrencia de Convenios (tipo – vigencia), que suele dificultar la homogeneización de los distintos colectivos de trabajadores.

PONENCIA

Corporativismo empresarial ó sindical, tanto desde el punto de vista de la empresa de procedencia, como de defensa de unos colectivos de trabajadores sobre otros, normalmente vinculados a la antigüedad en las empresas.

Para conseguir nuestros objetivos el sindicato ha desarrollado una serie de criterios y actuaciones, que la experiencia ha demostrado como positivos y eficaces en los diferentes procesos de fusión y que básicamente serían los siguientes:

Lo prioritario es conseguir nuestros objetivos sindicales y nuestra posición ante la fusión viene determinada por este fin. En principio partimos de una posición de neutralidad sobre la fusión y sus motivos, salvo situaciones excepcionales, si se garantizan nuestros objetivos sindicales.

Si no hay acuerdo, utilización de todos los recursos sindicales que tengamos para conseguir nuestro objetivo: el protocolo de fusión.

Negociación del protocolo en coordinación entre la Federación y las Secciones Sindicales de Empresa, para darle la importancia sindical que se corresponde con estos procesos y realizar un proceso de negociación homogéneo en todos los sectores y/o empresas.

El protocolo de fusión se debe negociar y firmar antes de la formalización legal de la fusión, como mínimo un acuerdo marco, que luego se desarrolla con acuerdos para cada una de las materias previstas en el protocolo.

Para la correcta orientación de la negociación y posterior desarrollo del proceso de fusión es importante, desde el principio, una estrecha coordinación entre las secciones sindicales de cada empresa y la constitución, en cuanto sea posible, de la Sección Sindical de la nueva empresa. Para conseguir que los trabajadores se sientan un único colectivo de la nueva empresa, el sindicato tiene que enviar también ese mensaje desde su organización interna.

Los criterios son igualmente válidos para las fusiones transnacionales que se puedan producir teniendo en cuenta que, al menos en el sector de banca, son los grandes grupos bancarios españoles los que empiezan a jugar el papel de casa matriz de estas multinacionales. En estos casos el sindicato debe jugar un papel de coordinación con los sindicatos del resto de países afectados por la fusión y si la casa matriz es un grupo español, de canalización de los planteamientos sindicales que no tengan respuesta adecuada en los diferentes países, en un proceso de mejora progresiva de las diferentes condiciones sociales.

PONENCIA

Principales fusiones del sector financiero

| Año | Fusión - Absorción | Trabajadores |
|-------------|--|--------------|
| 1980 | CAIXA GALICIA: C.A. La Coruña y Lugo + C.A.M.P. Ferrol + C.A.M.P. Santiago | |
| 1988 | BBV: Banco de Bilbao + Banco de Vizcaya | 25.221 |
| | BANCAIXA: C.A.M.P. Castellón + C.A. y Socorros de Sagunto + C.A.M.P. Segorbe + C.A. Valencia | 4.380 |
| 1990 | LA CAIXA: C. Pensiones Cataluña y Baleares + C.A.M.P. Barcelona | 11.035 |
| | EL MONTE: C.A.M.P. Huelva + M.P. y C.A. Sevilla | 1.666 |
| | CAJA ESPAÑA: C.A.M.P. León + C.A.M.P. Palencia + C.A.P. Valladolid + C.A. Popular Valladolid + C.A.P. Zamora. | 1.470 |
| | CAJA EXTREMADURA: C.A.M.P. Cáceres + C.A.M.P. Plasencia. | 750 |
| | B.B.K.: C.A.M.P. Bilbao + C.A. Vizcaína. | 2.300 |
| | CAJA VITAL: C.A.M.P. Vitoria + C.A.P. Alava. | 700 |
| | LA KUTXA: C.A.M.P. San Sebastián + C.A. Guipúzcoa | 1.700 |
| 1991 | BCH: Banco Central + Banco Hispanoamericano | 31.649 |
| | UNICAJA: M.P. y C.A. Ronda + M.P. y C.A. Almería + C.A. y M.P. Cádiz + C.A. Ptmos. Antequera + C.A.P. Málaga. | 4.150 |
| | LA GENERAL: C.A. y M.P. Granada + C.A. Granada. | |
| | C.A.M. (Caja Ahorros Mediterráneo): C.A. Alicante y Murcia + C.A.P. Alicante + C.A. Torrent + C.A.P. Valencia + C.A.M.P. Alcoy | 5.133 |
| 1992 | CAJA DUERO: C.A. y Ptmos. Soria + C.A.M.P. Salamanca | 1.500 |
| 1992 | URQUIJO: Banco Urquijo + Banco del Progreso | 2.386 |
| | CAJA CASTILLA MANCHA: C.A.P. Albacete + C.A.P. Toledo + C.A. Cuenca y Ciudad Real. | 2.200 |
| 1993 | CAJA SAN FERNANDO: C.A.P. San Fernando + C.A. Jerez | 2.084 |
| 1994 | DEUTSCHE: Banco Comercial Transatlántico + Banco de Madrid | 2.608 |
| | GRANADA Y JEREZ: Banco de Granada + Banco de Jerez | 1.103 |
| | ZURICH: Zurich + Uniber + Alborán | 1.500 |
| 1995 | CAJA SUR: M.P. y C.A. Córdoba + C.A.P. Córdoba | 2.211 |
| 1996 | La Caixa absorbe a Banco Granada y Jerez | 1.070 |
| 1997 | UAP: UAP Iberica + Abeille Previsora | 1.100 |
| 1998 | ARGENTARIA: BEX + Caja Postal + Banco Hipotecario + Banco Credito Agrícola | 13.276 |
| | AXA SEGUROS: AXA + UAP + AURORA | 1.990 |
| | ESTRELLA SEGUROS: Generali + La Estrella | 1.850 |
| | IBERMUTUAMUR: Ibermutua + Mutua Murciana | 1.400 |
| | C.A.M. absorbe a Banco San Paolo y Abbey National Bank | 934 |
| 1999 | ZURICH: Zurich + Caudal + A.M. | 1.400 |
| 1999 | BSCH: Banco Santander + BCH | 29.792 |
| | BBVA: BBV + Argentaria | 31.640 |
| | ALLIANZ: Allianz Ras + AGF-Fenix + Athena | 2.100 |
| | FRATERNIDAD-MUPRESA: La Fraternidad + Muprespa-Mupag | 1.800 |
| | GRUPO NORWICH: Plus Ultra + Brithis Life | 950 |
| | Caja Madrid absorbe a Banca Jover | 445 |
| | Caja Duero absorbe a Credit Lyonnais | 631 |
| | Bancaixa absorbe a Sindibank | 366 |
| 2000 | HELVETIA CVN SEGUROS: Cervantes Helvetia + La Vasco Navarra. | 418 |
| | ZURICH: Zurich España + Eagle Star. | 1.850 |
| | CAIXA NOVA: C.A.P. Orense + C.A.M.P. Vigo + C.A.P. Pontevedra. | 2.282 |
| | CAJA NAVARRA: C.A.M.P. Pamplona + C.A. Navarra | 1.100 |
| | GRUPO CGNU: Grupo Norwich + Commercial Unión | 1.600 |
| | GRUPO SABADELL: B. Sabadell + Solbank + B. Herrero + B. Asturias | 7.792 |
| 2001 | HOLDING MAPFRE-CAJA MADRID: Mapfre Vida + Caja Madrid Vida + Mapfre Seg. Generales + Caja Madrid Seg. Generales + Caja Salud. | 3.500 |
| 2001 | CAJAMAR: Caja Rural de Almería + Caja Rural de Málaga + Grumeco | 2.302 |
| | GRUPO CATALANA: Catalana Occidente + Multinacional Aseguradora | 1.600 |
| | MULTICAJA: Caja Rural Zaragoza + Caja Rural Huesca | 502 |
| | CAJA RURAL DE VALENCIA + CAJA RURAL DE ALICANTE + CREDICOOP | 1.456 |
| | CAJA RURAL DEL SUR: Caja Rural Sevilla + Caja Rural Huelva | 800 |
| | BANCAJA: Absorbe Caja Carlet | 4.600 |
| 2001 | Grupo BNP Paribas: BNP España + Paribas + Securities Services + Fimestic, etc. | 2.000 |

LA SALUD LABORAL

Un estudio elaborado por la OIT y la OMS, hace mas de 25 años, ya definía a la Salud Laboral como una disciplina que "tiene como objeto el mantener y promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones; el prevenir todo daño causado sobre la salud de éstos por sus condiciones de trabajo; protegerles en su trabajo de los riesgos que resultan de la presencia de agentes perjudiciales para su salud; situar al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas. En suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea".

La integración de España en la Unión Europea, ha venido a reflejar en nuestras leyes tal principio, recogido, concretamente en el artículo 15.1.d, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajo no es, excepto raras ocasiones que confirman la regla, nunca, neutro frente a la salud: o es patógeno o es un promotor privilegiado de salud. Por su parte, la salud es una dinámica que pone en práctica no solamente defensas contra las agresiones (lucha contra las condiciones patógenas), sino que pasa también por una dimensión positiva (satisfacción, estima de sí mismo, integración social, etc.) El trabajo aparece como un integrador social importante y toda insatisfacción en el trabajo salpica al conjunto de las condiciones que hacen posible la construcción de la salud.

Consecuentemente, entre la persona y su medio ambiente de trabajo material y psicológico hay una interacción recíproca permanente: el medio de trabajo influye positiva o negativamente en la salud de la persona.

LA SALUD LABORAL EN EL ÁMBITO DE COMFIA

Las condiciones y el medio ambiente en el trabajo están constituidas por los diversos factores socio-técnicos y organizativos del proceso de producción y por todos los factores de riesgo para la salud presentes en el medio ambiente del trabajo.

El proceso productivo de la mayoría de sectores presentes en COMFIA ha sufrido una transformación muy importante derivada de la implantación masiva de las nuevas tecnologías, por contra la Prevención de salud Laboral que se viene haciendo en las empresas, es prácticamente la misma que se hacía antes de dicha implantación, es decir, la correspondiente al proceso productivo de los años 70.

FACTORES DE RIESGO

Los factores laborales que, de una manera o de otra, están incidiendo sobre el estado de nuestra salud son variados:

- características de seguridad del puesto: protección ante emergencias, atracos, bombas, incendios, atentados
- características ambientales: iluminación, ruido, temperatura, espacio...

PONENCIA

- características de los locales: equipos de aireación y/o ventilación, altos niveles de ozono, síndrome del edificio enfermo
- características del puesto de trabajo: ritmo de trabajo, cargas física, psíquica, relacional y mental, monotonía, movimientos repetitivos, uso de instrumentos que pueden generar riesgo específico (ordenadores y pantallas), turnicidad, nivel de autonomía, control y responsabilidad que permite la tarea...
- características de la tarea: escasos conocimientos de los propios cometidos,, instrucciones contradictorias, sobrecarga o infracarga de tarea...
- estructura/cultura de la organización.
- adaptación ergonómica a las dimensiones del puesto de trabajo, presencia de radiaciones cuyos efectos no han sido evaluados, hipersensibilidad a los elementos presentes en el aire acondicionado, posibles tensiones psicológicas, etcétera.
- gestión de recursos humanos: formación, socialización, desarrollo de carrera, retroinformación del rendimiento, refuerzos.

Dichos factores vienen determinados, en última instancia, por el proceso de trabajo vigente el cual, a su vez, es el resultante de las relaciones sociales y de otras variables socioeconómicas o que tienen que ver con las características propias de las empresas.

Por eso, además de conseguir que las luces, los aires acondicionados, las pantallas de visualización de datos, etc. sean los adecuados, hay que lograr acuerdos que garanticen que en los centros de trabajo se respete el derecho de los no fumadores a trabajar en un ambiente libre de humos, que la maternidad de las mujeres sea debidamente protegida, que las medidas de protección ante las situaciones de emergencia y el uso continuado de Pantallas de Visualización de Datos sean suficientes, que por supuesto hay que hacerlo, hay un grupo de riesgos laborales, los psicosociales, que vienen siendo ignorados por las empresas en su actividad preventiva, y que, sin embargo, en nuestro sector, merecen una atención no sólo especial, sino particularmente relevante.

FACTORES PSICOSOCIALES

Si retomamos el concepto acuñado por OIT y OMS que considera a la salud como un estado de bienestar físico, mental y social y no meramente como una ausencia de enfermedad, tendremos que tener en cuenta una serie de factores que, cada día, soportamos en nuestro entorno laboral, que inciden directamente en nuestra salud, y que van a causar trastornos tanto físicos como psicológicos como son estrés, depresión, ansiedad, insomnio, cambios de comportamiento, irritabilidad, aceleración de los ritmos cardiacos y respiratorios, úlceras, dermatitis, pérdidas de memoria, aumento de la sensibilidad a la luz y el ruido, aumento de pesadez de la masa muscular, dolores difusos...

No se trata de factores de riesgo laboral que deban ignorarse, porque, aunque su presencia no es tan visible como la sangre que mana de una herida, sus consecuencias son múltiples y graves, y, desde luego, siempre tienen una incidencia importante en la salud y calidad de vida del trabajador.

PONENCIA

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha supuesto un importante avance jurídico y técnico respecto a la legislación franquista en Salud Laboral que existía anteriormente. Una nueva disciplina técnica preventiva incorporada es la Ergonomía y Psicosociología Aplicada, que comprende a dos disciplinas diferenciadas que no deben ser objetos de mezcla ni de confusión.

La disciplina legal preventiva de la Ergonomía, corresponde a una ciencia que partiendo de unos criterios de eficacia, satisfacción, confort y seguridad, ha evolucionado desde las teorías de principios de siglo, que propugnaban la adaptación del hombre al trabajo, hasta llegar al análisis del conjunto hombre-trabajo, recogida en los principios legales que sostiene la Ley de Prevención de riesgos laborales, acordes con las tesis Europeas de las Universidades de Sorbonne y Lovaina, y contrapuestos a las tesis de una mayoría "adaptación del hombre al trabajo" provenientes de las teorías USA de los Human Factors.

La disciplina legal preventiva de la Psicosociología del Trabajo, corresponde a una ciencia que estudia la prevención de esos factores de riesgos que, a veces, son llamados "invisibles" precisamente porque, aparentemente, lo son. Sin embargo, cada vez, hay más estudios concluyentes que abundan en su incidencia negativa sobre la salud.

QUÉ HACER

El empresario debe hacer desaparecer los riesgos para la salud en el entorno laboral. Si ello no fuese posible, hay que evaluarlos y hacer disminuir, con un buen plan de prevención, su incidencia sobre los trabajadores. Y, desde luego, hay forma de evaluar todos esos riesgos

Por tanto, algo imprescindible es que, en la evaluación de riesgos que debe hacerse en las empresas, aparezcan los Items referidos a este apartado de factores psicosociales.

Y ahí vendrá la segunda dificultad, que será la fuerte oposición de las empresas a incluir esos Items en las evaluaciones. Porque hablar de riesgos psicosociales e intentar hacerlos desaparecer, o disminuir su incidencia negativa en los trabajadores, supone hablar de cómo se organiza el trabajo, de qué nivel de autonomía y de decisión tiene el trabajador... en fin de parte de la gestión de la empresa.

Sea como sea, tenemos que ser conscientes de que ignorar los factores psicosociales en las evaluaciones de nuestras empresas, sería dejar fuera aspectos que inciden de forma muy importante sobre nuestra salud.

Los empresarios españoles, en la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales, utilizan los antiguos criterios de "curar la herida cuando se ha producido", es decir, prevenir únicamente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales reconocidas, en vez de recoger los criterios europeos citados, "prevenir el daño antes de que se produzca". Lo curioso es que, a fecha de hoy, no existe una sola enfermedad profesional reconocida por la Seguridad Social cuyo origen sea ergonómico o psicosociológico laboral ni, por supuesto, el uso indebido de ordenadores o Pantallas de visualización de datos. Por el contrario si existen reconocimientos individuales de accidentes de trabajo derivados de patologías psicológicas como las citadas.

PONENCIA

Tenemos que trabajar en las empresas en la dirección de conseguir una adaptación del trabajo a la persona que lo desarrolla, tal y como marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales lo que, como ya hemos dicho antes, significa participar, en alguna medida, en la organización de la empresa.

Recientemente se está hablando mucho en los medios de comunicación del "acoso moral o mobbing" y del "síndrome de quemado o burn out" en las empresas. No dejan de ser otros riesgos laborales a los que estamos expuestos, también psicosociales, y que, como las empresas no los reconocen como tales, no han sido evaluados por ningún técnico. Tienen su importancia, y podemos aprovechar que los medios de comunicación, periódicamente, ponen de moda ciertos temas que "venden", para hablar también de otras cosas que "venden" menos como la monotonía, falta de incentivos, no control de los ritmos de trabajo, desconocimiento del sentido de las tareas que afectan, cada día, a prácticamente todos los trabajadores de nuestros sectores.

A la espera de estudios específicos que COMFIA debe iniciar en este mandato, si conviene detenernos un poco en este fenómeno que tantos ríos de tinta provoca. Entendemos por acoso moral en el trabajo o mobbing, un fenómeno no tan nuevo que se define como "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de la persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

El acoso moral es una actitud deliberada y sistemática de agresión psicológica, ya sea por afán de destruir (acoso gratuito o perverso), de forzar una baja o renuncia eludiendo el procedimiento de despido (acoso económico) o, incluso, para mejorar la productividad (acoso estratégico) creando, dentro de la plantilla, un marco de fuerte competencia interna.

El acoso moral se puede manifestar con el rechazo a toda comunicación, la falta de directrices o de directrices contradictorias, la privación o saturación de trabajo, tareas sin sentido o misiones por debajo de la cualificación profesional, degradación del puesto de trabajo, críticas constantes, vejaciones, humillaciones, declaraciones calumniosas, insultos, amenazas,...

Las consecuencias para las personas pueden ir desde daños para la salud, insomnio, estrés, ansiedad, depresión, hasta repercusiones en su entorno familiar y de amistades.

Las empresas se equivocan si piensan que el acoso moral en el seno de su organización no les afecta. Los perjuicios son evidentes al disminuir la eficacia y el rendimiento de los equipos de trabajo, justo lo contrario de lo que se pretende. La presión sistemática a los subordinados es un estilo de dirección ineficaz y poco rentable en el medio plazo, que motiva poco, genera errores profesionales y aumentan las bajas por enfermedad.

. En Francia, recientemente, se ha aprobado una ley que penaliza los casos de mobbing con penas de hasta un año de prisión. En Suecia, desde 1993, existe regulación legal que determina las medidas a adoptar por las empresas frente al acoso moral

Aunque en España aún no hay legislación al respecto, ya se están produciendo algunos hechos significativos: sentencias que lo definen como accidente laboral y el

PONENCIA

Senado aprobó una moción contra el acoso y el hostigamiento en el trabajo, al mismo tiempo que instaba al Gobierno a aprobar medidas que eliminen dichas prácticas.

Desde COMFIA debemos fomentar estas iniciativas no permitiendo que estas acciones se realicen en total impunidad. Por eso desde nuestra acción sindical debemos romper la indefensión en la que se encuentra la persona acosada o perseguida y exigir a las empresas la adopción de las siguientes medidas:

1. La manifestación inequívoca de que el acoso moral no será tolerado en absoluto.
2. El establecimiento de procedimientos y buenas prácticas empresariales que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de faltas inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
3. La adopción, de forma inmediata, de medidas eficaces ante la aparición de un caso de acoso moral, garantizando que el acosador deje tales prácticas y analizando medidas que eviten su reproducción.
4. La prestación de ayuda o apoyo inmediato al personal sometido al acoso moral.

Es una batalla difícil y larga. Si los riesgos ergonómicos y psicosociales, finalmente, no son incluidos en las evaluaciones, habrá que acudir a las Inspecciones de Trabajo y, posteriormente, mostrar la existencia de factores de riesgo laboral que los empresarios no reconocen como tales en las auditorías de los Servicios de Prevención que, obligatoria y periódicamente, tienen que pasar la mayoría de las empresas, luchando para que se evalúen, en cumplimiento de la Ley, los factores de riesgo laboral mencionados, en aras a hacer posible ese bienestar mental y físico que supone la salud laboral.

Por tanto, hay que intentar que la incidencia negativa sobre los trabajadores de los factores psicosociales sea la menor posible. Para eso, hay que evaluarlos y hacer un plan de prevención adecuado para disminuir su repercusión.

Si las empresas no se avienen a ello, habrá que utilizar todos los medios a nuestro alcance para combatir esa situación con acción sindical y con denuncias a la Inspección de Trabajo o a otras Instancias de la administración que creamos convenientes.

Cooperación y solidaridad

Sería interesante centralizar las acciones solidarias que ya se realizan en COMFIA, por acciones de nuestras secciones sindicales o a través de la Fundación Paz y Solidaridad.

Para ello y en la medida de lo posible, inicialmente a través del área de Internacional, se contará con aquellas personas dispuestas a asumir ésta responsabilidad, para en un futuro poder llenarlo de mayor contenido tanto cuantitativamente como cualitativamente.

EL MEDIO AMBIENTE EN COMFIA

Necesidad de integrar la salud laboral en el medio ambiente.

La preocupación generalizada por el medio ambiente, está propiciando el nacimiento, o reconversión, de una generación de empresas cuya estrategia apunta a una profunda reestructuración de los mecanismos de producción y de distribución, a lo largo de toda la cadena del valor.

En el momento actual en que algunas empresas (presionadas por la opinión pública, o por propia iniciativa) comienzan a adoptar políticas de protección del medio ambiente, los delegados de prevención pueden y deben aprovechar la experiencia acumulada en salud laboral, para intervenir y participar en la política ambiental de la empresa.

Aunque las actividades de salud laboral y medio ambiente son globalmente compatibles, hay veces que algunas prácticas en las empresas, suponen una aparente contradicción entre la protección de la salud de los trabajadores y la del medio ambiente. Estas contradicciones se resuelven cuando las políticas de salud laboral y medioambiental de la empresa están integradas. La acción sindical en estos temas, en el caso de que no sea responsabilidad de las mismas personas, al menos debe estar coordinada.

Los delegados de prevención deben intervenir en las empresas haciendo uso de las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les otorga, pero también deben tener en cuenta que la defensa de la salud en los lugares de trabajo, no puede ser eficaz si, al mismo tiempo, no abarca la defensa del medio ambiente. Es decir, hay que controlar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también la repercusión del mismo sobre el entorno.

La situación de las empresas, desde el punto de vista del medio ambiente, depende de diversos factores como los procesos que en ellas se desarrollan, el tamaño de las mismas...

Aunque cada empresa tiene una problemática distinta, incluso las del mismo sector, todas ellas, por pequeñas que sean, deben trabajar con criterios que lleven a minimizar su impacto negativo en el medio ambiente ahorrando recursos, empleando las materias primas adecuadas, utilizando procesos de producción y tecnologías limpias y minimizando la producción de residuos.

En las empresas de nuestro ámbito no suelen producirse residuos tóxicos ni peligrosos, pero el tratamiento de los que se producen debe estar orientado a su reutilización y/o reciclaje. Para facilitar estos tratamientos, es necesaria la separación previa en las empresas de los residuos según su composición, pues así permite su recuperación y, si es posible, su tratamiento posterior.

La gestión del agua (circuitos de refrigeración, etc.) debe basarse en el fomento del ahorro con la utilización de circuitos cerrados.

PONENCIA

El consumo de energía contribuye, en buena medida, al deterioro ambiental. Esto nos obliga a buscar alternativas encaminadas a conseguir el ahorro energético, mejoras de la eficiencia, cambios de nuestros hábitos de consumo, etc.

El aislamiento de las oficinas mediante dobles ventanas, planchas aislantes y materiales adecuados, suponen un importante ahorro energético. La aplicación de medidas de climatización de edificios, pueden suponer el ahorro del 50% de la energía consumida en nuestro país.

La iluminación de empresas y edificios puede suponer un ahorro si se utilizan lámparas adecuadas de bajo consumo, apagando luces y máquinas cuando no se estén utilizando, haciendo uso de la luz natural siempre que sea posible.

En el sector servicios podemos tener una actitud más responsable tratando de prevenir los impactos originados por factores humanos y organizativos en la empresa. La implantación de las llamadas "buenas prácticas" supone una reducción rápida y barata de los residuos y emisiones.

Evitar comprar materiales en exceso, estudiar la compra de materiales alternativos, tener en cuenta la minimización de residuos y emisiones en el diseño de nuevos equipos y procesos, reciclar los materiales sobrantes o venderlos a otra empresa, evitar pérdidas de agua manteniendo la red e instalaciones en buenas condiciones... serían ejemplos de "buenas prácticas" que deberíamos pedir a las empresas que pusiesen en práctica.

Vemos pues, cómo, también en nuestras empresas, es importante implantar sistemas de gestión medioambiental que no son otra cosa que un control de las actividades, procesos y productos que causan, o pueden causar, impactos medioambientales.

Los elementos de gestión medioambiental, pueden ser formales y estar normalizados, como es el caso de la ISO 14001 y el EMAS, o pueden ser informales como pueden ser los medios y métodos no documentados por los que una organización gestiona su interacción con el medio ambiente.

La legislación laboral española no contempla, explícitamente, el derecho de información sobre cuestiones medio ambientales a los representantes de los trabajadores. Sin embargo, en el artículo 64º del E.T., se establece que el Comité de Empresa tiene competencias para recibir información de la dirección de la sociedad mercantil sobre la situación económica, tanto del sector como de la empresa, así como "de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos". Al tener las cuestiones ambientales consecuencias económicas, el derecho a la información debe extenderse a los Comités de Empresa.

La actividad sindical para que las empresas adopten medidas ecológicas debe ampliarse al terreno de la negociación colectiva, de manera que se vayan introduciendo en los convenios, de empresa o de sector, cláusulas o compromisos de protección del medio ambiente, así como de información y control por parte de los representantes de los trabajadores.

PONENCIA

Diversos criterios a tener en cuenta podrían ser:

1. Realización de auditorías medioambientales con participación y control del Comité y de las secciones sindicales en las distintas fases de su realización.
2. Plan de adaptación de las empresas a la nueva legislación comunitaria, estatal y autonómica, con control sindical en su elaboración y realización.
3. Puesta en marcha de un plan de reutilización y reciclaje de residuos sólidos urbanos.
4. Plan de ahorro y eficiencia energética.
5. Plan de ahorro de agua.
6. Compromiso de sustitución de tecnologías y sistemas contaminantes por otros de producción limpia.
7. Compromiso de información periódica y control de los representantes de los trabajadores y los sindicatos de todas las actuaciones empresariales que afecten al medio ambiente.
8. Ampliación de competencias de los delegados de prevención a los aspectos medioambientales.
9. Compromiso de facilitar la formación sobre temas de medio ambiente a los trabajadores y sus representantes.

Es importante que, desde la acción sindical, sensibilicemos a los trabajadores para que éstos no sólo aseguren el cumplimiento de la legislación medioambiental en sus empresas, sino que promuevan las buenas prácticas y la introducción de tecnologías limpias que, además de beneficio medioambiental global, suelen implicar un ambiente de trabajo más seguro y saludable.

Debemos entender que la protección del medio ambiente, es una responsabilidad conjunta en la que el sindicato tiene que implicarse. Hay que "empujar" para que las empresas y la administración firmen acuerdos y convenios que promuevan el respeto al medio ambiente, pero los trabajadores han de estar también implicados en la elaboración y desarrollo de los mismos.

Parece lógico que si los acuerdos van a implicar cambios de proceso, de metodología de trabajo, etc. los trabajadores participen activamente.

Por eso los trabajadores, y mucho menos el sindicato, podemos tener una actitud pasiva en cuanto a los temas que, no sólo dentro de nuestras empresas, sino también fuera, afectan al medio ambiente.

Es una tarea que, como sindicato, tenemos pendiente y que más temprano que tarde, debemos abordar en nuestro quehacer sindical.

PONENCIA

ANEXO 1.- ÍNDICE DE CONVENIOS

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|---|-----------|---------|----------|
| TODAS | | | | | |
| Subtotal | 6 | | | | |
| | TODAS | Planificación, Servicios Informáticos, Auditorías, Consultorías y Encuestas y Estudios de Mercado | Estatal | Estatal | 2000 |
| | TODAS | Telemarketing | | Estatal | 2000 |
| | TODAS | Empleados de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos | Estatal | Estatal | 2000 |
| | TODAS | Gestorías Administrativas | Estatal | Estatal | 2001 |
| | TODAS | Técnicos Tributarios y Asesores fiscales | | Estatal | 2001 |
| | TODAS | Registradores de la Propiedad y Mercantil | Estatal | Estatal | 1995 |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|----------------------|--|------------|----------|
| ANDALUCIA | | | | | |
| Subtotal | 13 | | | | |
| | ALMERIA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | ALMERIA | Graduados Sociales | | Provincial | 1996 |
| | CADIZ | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | CORDOBA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1987 |
| | GRANADA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | GRANADA | Notarías | Colegio Notarial de Granada (Andalucía Oriental) | Colegial | 1994 |
| | GRANADA | Graduados Sociales | | Provincial | 1978 |
| | HUELVA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |

CREATIVIDA
DESAFIOS
 FRENTE A LOS NUEVOS
 I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|------------------------|---------------------------------------|------------|----------|
| | JAEN | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1999 |
| | MALAGA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1993 |
| | SEVILLA | Oficinas y Despachos | Almería | Provincial | 2001 |
| | SEVILLA | Notarías | Colegio Notarial Andalucía Occidental | Colegial | 1992 |
| | SEVILLA | Corredores de Comercio | | Provincial | 1991 |
| ARAGON | | | | | |
| Subtotal | 3 | | | | |
| | ZARAGOZA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | ZARAGOZA | Graduados Sociales | | Provincial | 1999 |
| | TODAS | Notarías | | Autonómico | 2001 |

CREATIVIDA
DB
ESAFIOS
 FRENTE A LOS NUEVOS
 I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|----------------------|-----------|------------|----------|
| ASTURIAS | | | | | |
| Subtotal | 2 | | | | |
| | ASTURIAS | Oficinas y Despachos | | Autonómico | 2001 |
| | ASTURIAS | Notarías | | Autonómico | 2001 |
| CANTABRIA | | | | | |
| Subtotal | 1 | | | | |
| | SANTANDER | Oficinas y Despachos | Guipúzcoa | Autonómico | 2000 |
| CASTILLA LEON | | | | | |
| Subtotal | 9 | | | | |
| | AVILA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |
| | BURGOS | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2003 |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|--------------------|------------|----------------------|-----------------------------|------------|----------|
| | LEON | Oficinas y Despachos | Burgos | Provincial | 1998 |
| | PALENCIA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | SALAMANCA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |
| | SEGOVIA | Oficinas y Despachos | Burgos | Provincial | 2003 |
| | VALLADOLID | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |
| | VALLADOLID | Notarías | Colegio Notarial Valladolid | Colegial | 1996 |
| | ZAMORA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2002 |
| CASTILLA LA MANCHA | | | | | |
| Subtotal | 4 | | | | |
| | ALBACETE | Oficinas y Despachos | Alicante | Provincial | 1985 |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-------------|-------------------------------|------------------------------|------------|----------|
| | ALBACETE | Notarías | Colegio Notarial de Albacete | Colegial | 1999 |
| | CIUDAD REAL | Oficinas y Despachos | Granada | Provincial | 2001 |
| | TOLEDO | Oficinas y Despachos | Burgos | Provincial | |
| CATALUNYA | | | | | |
| Subtotal | 6 | | | | |
| | BARCELONA | Graduados Sociales | | Provincial | 1992 |
| | BARCELONA | Corredores de Comercio | Sabadell | Colegial | 2000 |
| | BARCELONA | Corredores de Comercio | Barcelona | Colegial | 1992 |
| | BARCELONA | Sociedades de Valores y Bolsa | | Provincial | 1989 |
| | TARRAGONA | Graduados Sociales | | Provincial | |

CREATIVIDA
DESAFIOS
 FRENTE A LOS NUEVOS
 I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|--|-----------|------------|----------|
| | TODAS | Oficinas y Despachos | | Autonómico | 2003 |
| EUSKADI | | | | | |
| Subtotal | 5 | | | | |
| | GUIPUZCOA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |
| | VIZCAYA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1999 |
| | VIZCAYA | Técnicos Tributarios y Asesores fiscales | | Provincial | 1994 |
| | VIZCAYA | Sociedades de Valores y Bolsa | | Provincial | 1989 |
| | VIZCAYA | Colegios Profesionales, Cámaras, Asociaciones y Federaciones | | Provincial | 2001 |
| EXTREMADURA | | | | | |
| Subtotal | 4 | | | | |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|------------|------------------------|-----------|------------|----------|
| | BADAJOS | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2000 |
| | BADAJOS | Corredores de Comercio | | Provincial | |
| | CACERES | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1999 |
| | TODAS | Notarías | | Autonómico | |
| GALICIA | | | | | |
| Subtotal | 4 | | | | |
| | LA CORUÑA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2002 |
| | LUGO | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1998 |
| | PONTEVEDRA | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1996 |
| | TODAS | Notarías | | Autonómico | 1995 |

CREATIVIDA
DESAFIOS
 FRENTA A LOS NUEVOS
 I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|------------|------------------------|-----------|------------|----------|
| ILLES | | | | | |
| Subtotal | 3 | | | | |
| | BALEARES | Oficinas y Despachos | Asturias | Autonómico | 1994 |
| | BALEARES | Notarías | | Autonómico | 2000 |
| | BALEARES | Graduados Sociales | | Autonómico | 1999 |
| CANARIAS | | | | | |
| Subtotal | 4 | | | | |
| | LAS PALMAS | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |
| | LAS PALMAS | Corredores de Comercio | | Provincial | 2000 |
| | TENERIFE | Oficinas y Despachos | | Provincial | 2001 |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|---------------------------------------|----------------------------|------------|----------|
| | TODAS | Notarías | | Autonómico | 1995 |
| MADRID | | | | | |
| Subtotal | 5 | | | | |
| | MADRID | Oficinas y Despachos | | Autonómico | 2001 |
| | MADRID | Notarías | Colegio Notarial de Madrid | Colegial | 1990 |
| | MADRID | Corredores de Comercio | | Provincial | 1996 |
| | MADRID | Sociedades de Valores y Bolsa | | Provincial | 2001 |
| | MADRID | Oficinas de Importación y Exportación | | Provincial | 2001 |
| MURCIA | | | | | |
| Subtotal | 3 | | | | |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|--|------------------------------|------------|----------|
| | MURCIA | Oficinas y Despachos | | Autonómico | 2001 |
| | MURCIA | Empleados de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos | | Autonómico | 2001 |
| | MURCIA | Colegios Profesionales, Cámaras, Asociaciones y Federaciones | | Autonómico | 2001 |
| PAIS VALENCIANO | | | | | |
| Subtotal | 6 | | | | |
| | ALICANTE | Oficinas y Despachos | | Provincial | 1997 |
| | CASTELLON | Oficinas y Despachos | Aplicado también en Valencia | Provincial | 2002 |
| | VALENCIA | Oficinas y Despachos | Aplicado también Castellón. | Provincial | 2002 |
| | VALENCIA | Corredores de Comercio | | Provincial | 1997 |
| | VALENCIA | Sociedades de Valores y Bolsa | | Provincial | |

PONENCIA

| CC.AA. | Provincia | Convenio | Extensión | Ámbito | Vigencia |
|-----------------|-----------|----------------------|---------------------------|------------|----------|
| | TODAS | Notarías | Colegio Notarial Valencia | Autonómico | 2001 |
| NAVARRA | | | | | |
| Subtotal | 2 | | | | |
| | NAVARRA | Oficinas y Despachos | | Autonómico | 2001 |
| | NAVARRA | Notarías | | Autonómico | |
| Total | 80 | | | | |

CREATIVIDA
DESAFIOS
 FRENTE A LOS NUEVOS
 I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

ANEXO 2.-

PROTOCOLO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA TRATAR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

Principios:

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito.

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

Este planteamiento se lleva a cabo por entender que, el acoso, no es tanto una cuestión de sexualidad –a pesar de que se manifiesta precisamente a través de ella- como, principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, con independencia de que posteriormente se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos.

La persecución sexual se concibe como una imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

Por lo tanto, en esencia, la persecución sexual discrimina fundamentalmente a un grupo -las mujeres-, sobre la base de su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y agrava decididamente a su estado como trabajadoras. En consecuencia, representa un serio obstáculo para su integración y permanencia en el mercado laboral, ya que las limita de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, y este hecho contradice el principio de igualdad. Además, estas actuaciones no sólo tienen repercusiones en el ámbito laboral, sino también en la salud de la persona afectada, así como también en su vida privada.

Las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas como faltas graves o muy graves y, en todo caso en su grado máximo, cuando exista prevailecimiento de la posición superior laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Concepto de acoso sexual:

Por acoso sexual se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que son ofensivas y no deseadas por la víctima, y que determinan una situación que afecta al empleo, la

PONENCIA

formación, la promoción y las condiciones de trabajo, o crean un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

A título de ejemplo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado, puede ser constitutivo de acoso sexual.

Referencias normativas:

NORMATIVA EUROPEA

Resolución del Consejo de 29 de Mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Recomendación de la Comisión de 27 de Noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Declaración del Consejo de 19 de Diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un "Código de Conducta" encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

NORMATIVA ESPAÑOLA

Constitución de 1978: art.1.1.; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; art. 53.2.

Estatuto de los Trabajadores: art. 4.2; art. 50.1 a); art. 50.1 c); art. 54.2. c); art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.

Artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones del orden social: art. 37.4

Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; artículos 180,181 y 182.

Código Penal: art. 184, art. 191.

Código Civil: art. 1903.

Recursos y procedimientos en los casos de acoso sexual:

RECURSOS:

Para lograr una negociación que cumpla con los objetivos de controlar, prevenir y solucionar los casos de acoso sexual, se ha de elaborar una propuesta que contemple el consenso entre sindicatos y empresa para la solución final de los casos y, a su vez, facilite a la víctima soluciones ágiles y satisfactorias. Por lo tanto, se propone la creación de:

La Comisión Paritaria empresa/representación sindical.

El nombramiento de la Asesora para la igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual.

Comisión Paritaria:

Esta Comisión estará formada por la empresa y por los sindicatos, cuya participación será en función de los porcentajes que tengan de representación sindical.

Es función de la Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención (como remedio más eficaz), información, sensibilización y formación sobre este tema.

Para la tramitación de los casos, esta Comisión nombrará a una Asesora Técnica, externa a la empresa, y capacitada específicamente en temas de acoso sexual. En la medida que la mayoría de los casos de acoso sexual son sufridos por mujeres, es del todo conveniente que la Asesora sea una mujer. Su elección será consensuada en la Comisión Paritaria y representará a todos, ya que su papel es puramente técnico y no partidista.

También es función de la Comisión, tras estudiar el informe de la Asesora, decidir la mejor solución a los casos planteados, consensuando siempre con la víctima la toma de todas aquellas decisiones que la puedan afectar directamente.

Asesora:

Actuará por delegación de la Comisión.

Su función será la de atender a las personas que son víctimas de una situación de acoso sexual e iniciar los procedimientos informales y formales que se precisen, teniendo capacidad de intermediación y planteando propuestas de solución.

Esta Asesora, con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso sexual, dispondrá de facultades de acción: Además de entrevistarse con la persona afectada, podrá reclamar la intervención de otros expertos (psicólogos, juristas, médicos, etc.), mantener reuniones con los implicados y tener acceso a los centros de trabajo. Cuando considere que no es conveniente un procedimiento

PONENCIA

informal, puede proponer otras vías, sin excluir la vía penal, si el comportamiento denunciado constituye un delito.

Asistirá a la víctima durante todo el procedimiento disciplinario y de denuncia.

PROCEDIMIENTOS:

Deberán ser rápidos, claros y precisos, han de otorgar credibilidad y han de proteger la intimidad y la dignidad de los afectados.

Hay que evitar que la persona agredida tenga que ir de un sitio a otro buscando información y teniendo que relatar su historia continuamente. Hay que tener en cuenta su temor, su impotencia, la humillación, la dificultad de expresarlo, etc.

Por tanto:

La persona acosada podrá elegir entre una de estas vías para denunciar su caso:

Acudiendo directamente a la Asesora.-

Quien se ocupará del caso, informando siempre a la Comisión Paritaria del seguimiento del mismo.

Acudiendo directamente al Sindicato.-

Dirigirá a la víctima a la Asesora e informará sobre el caso a la Comisión Paritaria.

Acudiendo directamente a la Dirección de la Empresa o a alguno de sus representantes.-

Dirigirán a la víctima a la Asesora e informarán del caso a la Comisión Paritaria.

Cualquiera de estas opciones significa que si la víctima así lo desea, sólo tratará con un interlocutor y sólo explicará su situación una vez, garantizando así su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Expedientes y Sanciones:

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura de expediente contradictorio siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la Empresa.

A estos efectos, se considerará:

*** Acoso sexual ambiental (revistas, chistes, comentarios, etc. entre trabajadores de igual nivel):**

Podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

*** Acoso sexual de intercambio (de una persona de mayor nivel jerárquico):**

Se considerará siempre como una falta muy grave.

*** También tendrán la consideración de agravantes la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del acosador y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.**

ANEXO 3.-

RESOLUCIÓN SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Introducción:

La Confederación Sindical de CC.OO., constata que los problemas que caracterizan el mercado laboral en el Estado Español -bajas tasas de actividad y de empleo, altos niveles de paro y temporalidad-, afectan especialmente al colectivo de mujeres, por lo que el conjunto de políticas de empleo y las propuestas sindicales en torno a ellas deberán elaborarse partiendo de esta realidad y con el objetivo de transformarla positivamente, asegurando una efectiva igualdad de oportunidades.

De la misma manera, las altas diferencias retributivas entre hombres y mujeres debidas tanto a causas estructurales -modalidades de contratación, sectores de actividad, ocupaciones profesionales, etc.-, como a la persistente desvalorización del trabajo realizado por las mujeres, nos obliga a abordar prioritariamente esta situación desde la negociación colectiva y desde las políticas generales de empleo, con el objetivo de erradicar la discriminación retributiva.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral está teniendo su reflejo en la afiliación a los Sindicatos y, en concreto a CC.OO., donde en los últimos cuatro años se ha experimentado un incremento del 7,5%, a pesar de lo cual siguen encontrando serias dificultades para participar activamente en la vida sindical y en los órganos de dirección.

La Confederación Sindical de CC.OO., en el marco de su VII Congreso Confederal, asume el compromiso político de avanzar en el desarrollo de las políticas transversales de género, como vía para garantizar a las mujeres la efectiva aplicación de los derechos de igualdad y no discriminación para su incorporación y permanencia en el mundo laboral activo.

Este compromiso lo reafirmamos a través de esta Resolución, que concreta cinco objetivos prioritarios, a llevar a cabo durante el próximo mandato congresual.

La evaluación atraviesa todo el Plan, siendo la Comisión Ejecutiva Confederal la encargada de hacer seguimiento, impulsar y evaluar el desarrollo de este Plan de Igualdad.

Los objetivos son generales que no genéricos, por lo que es preciso adaptarlos a cada ámbito de nuestra organización, impulsándolos y desarrollándolos desde los territorios y federaciones.

OBJETIVO PRIMERO:

Avanzar en la representación de mujeres en los órganos de dirección, en las candidaturas de CC.OO. a órganos de representación unitaria y en las Mesas Negociadoras de Convenios Colectivos y/o Acuerdos Territoriales, de forma proporcional a su afiliación en cada ámbito.

PONENCIA

Instrumentos de actuación:

Reformas estatutarias y compromisos congresuales.

Evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal de los resultados obtenidos en cada proceso congresual, proponiendo las medidas correctoras pertinentes en caso de no haberse conseguido el objetivo establecido.

OBJETIVO SEGUNDO:

Integrar la igualdad entre las mujeres y los hombres en todas las políticas sindicales (integración de la dimensión de género o transversalidad).

Instrumentos de actuación:

Análisis y propuestas adoptadas en los documentos congresuales.

Desarrollo de estas propuestas, en los planes de trabajo de las correspondientes Secretarías.

Evaluación al menos bianual, que realizará la Comisión Ejecutiva Confederal.

OBJETIVO TERCERO:

Avanzar hacia la igualdad salarial y contractual entre hombres y mujeres, desarrollando actuaciones convencionales y jurídicas para eliminar las discriminaciones salariales directas o indirectas que puedan estar originando las actuales diferencias salariales.

Instrumentos de actuación:

Realización -en los dos primeros años del mandato congresual- de un estudio de convenios, en materia de clasificación y retribución y demás materias que puedan derivar en discriminaciones retributivas indirectas o diferidas.

Compromiso de actuación preferente -durante el periodo de mandato congresual- en aquellos sectores y empresas en los que en el estudio se hayan detectado discriminaciones.

Dirigir las actividades de cada 8 de Marzo del periodo 2000-2003, hacia la divulgación de este objetivo sindical, con convocatorias y participación de los órganos de dirección de cada ámbito.

Divulgar, dentro y fuera de la organización, las iniciativas sindicales de la C.S. de CC.OO. y de sus organizaciones confederadas, dirigidas a prevenir, eliminar o reducir las actuales discriminaciones retributivas en razón de género.

Evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal de los resultados obtenidos en cada proceso congresual.

PONENCIA

OBJETIVO CUARTO:

Promover la consecución de un Acuerdo Interconfederal para el desarrollo de la Igualdad de Oportunidades en la Negociación Colectiva, así como una negociación confederal con la Administración Central sobre medidas legislativas y administrativas que favorezcan la eliminación de los obstáculos que impiden la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Instrumentos de actuación:

1. Difundir, dentro y fuera de nuestra organización, las propuestas sindicales que para ambos ámbitos de negociación fueron aprobadas por el Consejo Confederal durante el mandato del VI Congreso.
2. Abrir las mesa de negociación con las Patronales confederales y con la Administración Central.
3. Seguimiento y evaluación por la Comisión Ejecutiva Confederal.

OBJETIVO QUINTO:

Asegurar la difusión de la revista "Trabajadora", como medio de comunicación confederal especializado en el tratamiento de las políticas de género.

Instrumentos:

1. Manteniendo la difusión de la revista "Trabajadora" como medio de comunicación confederal especializado.
2. Ampliar su difusión entre delegadas y delegados.
3. Cuando se proceda a la conversión de la actual "Gaceta Sindical" en una publicación "universal" de ámbito confederal, tendrá en cuenta la existencia de la revista "TRABAJADORA", manteniendo su cabecera y estructura (separata), buscando mecanismos de incorporación y/o integración de los contenidos y objetivos y asegurando un tratamiento específico y especializado de las políticas de género.

Madrid, 15 de abril de 2000

CREATIVIDAD  **FRENTE A LOS NUEVOS
ESAFÍOS**
I · CONGRESO · 18 - 21 diciembre - Valencia

Plaza Cristino Martos, 4, 7ª planta – MADRID 28015 – Tel. 91 540 92 82 – Fax 91 548 28 10
www.comfia.net - correo electrónico: comfia@comfia.net



federación de servicios financieros y administrativos de