

actualidad sindical internacional



boletín digital secretaria de acción sindical internacional

Nº 3— Febrero 2018

www.ccoo-servicios.es

Nuevos desafíos y derechos para las personas trabajadoras en la era digital

UNI Global propone los 10 principios fundamentales relacionados con la Inteligencia Artificial Ética y con la Protección de los Datos Personales de los trabajadores y trabajadoras, respectivamente, como herramientas para conquistar nuevos derechos en la digitalización y hacer frente a los retos que se nos presentan. UNI Global y sus sindicatos afiliados, entre ellos CCOO Servicios, son plenamente conscientes del contexto digital en el que cada vez se desarrolla la vida y el trabajo. Las tecnologías digitales están afectando a todos los aspectos de nuestra vida privada y laboral. Desde las compras en línea que aumentan a gran velocidad, hasta los dispositivos "inteligentes" en nuestros hogares, la recopilación de datos en el lugar de trabajo, la vigilancia, los feeds de noticias de Facebook y los tweets que ven. Los datos son el núcleo de los productos y servicios digitales. Denominado el nuevo petróleo, el recurso más valioso del mundo, se estima que el valor de los flujos de datos equivale a del 15 al 20% del PIB mundial combinado en apenas 2 años.

Pero este entorno digital cada vez más importante no nos hace olvidar que casi la mitad de la población mundial todavía no tiene acceso a Internet. Es nuestro deber asegurarnos de que, a medida que se extiende el acceso a Internet, éste ofrezca a la ciudadanía y a los trabajadores y trabajadoras derechos de privacidad sólidos y derechos sobre los datos. UNI se ha dado cuenta de que, con muy pocas excepciones, las personas trabajadoras del mundo entero no tienen ningún derecho sobre la gestión de los datos, se trate de su recopilación, adquisición o venta, en las empresas. De sus datos personales, hasta los datos derivados de sus procesos de trabajo, hasta los conjuntos de datos a su respecto fuera de la empresa, los datos se usan en las evaluaciones de reclutamiento, promoción, despido y desempeño. Sin embargo, no tenemos derechos, como sindicatos y trabajadores y trabajadoras, en lo tocante al acceso a los datos que las empresas están usando, a cuánto saben de nosotros, cómo lo utilizan, si los datos son éticos y exentos de discriminación. Si no reclamamos estos derechos, nos arriesgamos a perder poder en las empresas ya que la dirección puede encogerse de hombros y afirmar que con respecto a todos y cada uno de los resultados 'los datos nos informaron de esto o aquello?.

Con muy pocas excepciones, las personas trabajadoras del mundo entero no tienen ningún derecho sobre la gestión de los datos, se trate de su recopilación, adquisición o venta, en las empresas



10 principios relativos a la Inteligencia Artificial Ética

Los datos son el pilar principal de la IA, a veces simples algoritmos de datos, pero en medida cada vez mayor también hilos más complejos de varios conjuntos de datos combinados en cada código más largo. La inteligencia artificial no es un fenómeno nuevo. Pero el auge de las tecnologías digitales y la gran cantidad de datos que cada día se elaboran le han conferido a la IA una nueva importancia y una nueva dimensión: el aprendizaje automático, aplicación de inteligencia artificial (IA) que proporciona a los sistemas capacidad de aprender y mejorar automáticamente a partir de la experiencia sin estar programados explícitamente. Ahora tenemos formas de inteligencia añadida que pueden autoaprender.

La inteligencia artificial y el mundo del trabajo

La IA y sus aplicaciones ya están relegando a los trabajadores, y con el rápido desarrollo de sus capacidades, se prevé que muchas más tareas hechas por los humanos hoy en día, lo sean por la IA y robots en el futuro. Muchos empleos están en riesgo.

10 principios para la protección y la privacidad de los datos de las personas trabajadoras

Aunque los datos, los big data y los conjuntos de datos son utilizados en medida cada vez mayor por las empresas para informar sobre decisiones administrativas, apenas existen normas de protección de los datos y la privacidad de los trabajadores. Los diez principios de UNI Global Union en la materia abordan este desequilibrio.

Los datos se les ha denominado el nuevo oro. Se comercializan, analizan y utilizan en marketing, publicidad y gestión de recursos humanos. También es el componente básico de la inteligencia artificial y los algoritmos. También son el cimiento de innumerables empresas y servicios nuevos que individualizan cada vez más muchos aspectos de nuestra economía y de nuestra sociedad, a saber, las plataformas de la llamada economía colaborativa. Como ciudadanos dejamos a diario un reguero de datos: de lo que buscamos en Google, a las aplicaciones en nuestros teléfonos móviles, llamadas, trayectos, uso de tarjetas, etc. También proporcionamos datos como personas trabajadoras nuestros CV, nuestros datos biométricos, como nuestras huellas dactilares o escáneres de iris, y los abundantes datos que se nos extraen cuando los empleadores

Los "Diez principios relativos a la Inteligencia Artificial ética" y "diez principios para la protección y la privacidad de los datos de los trabajadores", nos dice UNI, cambiarán esto. Nos proporcionan los principios fundamentales relacionados con la Inteligencia Artificial Ética y con la Protección de los Datos Personales de las plantillas respectivamente. A medida que el mundo se despierta a la era del big data, el aprendizaje automático, la IA y la robótica, nuestros principios se utilizarán para influir en el debate sobre políticas públicas mundiales. Igualmente importante es que podemos aplicarlos en convenios colectivos, promoverlos en sus políticas industriales e incluirlos en los Acuerdos Marco Globales. A todos los niveles, al aplicar estos principios podremos salvaguardar nuestros derechos, nuestra privacidad y un control y balance sobre las decisiones de la dirección apoyadas por datos. Están interrelacionados. Los datos son el núcleo de la inteligencia artificial. La inteligencia artificial, a su vez, está integrada en robots, en sistemas que generan información y resultados, en computadoras que pueden autoaprender y crear nuevas realidades, y en el hecho de que muchos trabajadores están siendo despedidos a medida que los sistemas automatizados trabajan de manera más rápida y eficiente. de lo que podemos hacerlo nosotros. Ambos documentos son esenciales para nuestro trabajo. UNI ha buscado el asesoramiento de expertos mundiales y junto con ellos y sus afiliadas han reunido sus conocimientos y entrado en la esencia misma de lo que debemos exigir para garantizar que los trabajadores y trabajadoras de hoy y de mañana tengan más poder y vean respetados sus derechos.

La Federación de Servicios de CCOO, que por otra parte ha sido pionera en nuestro país en la inclusión de una cláusula digital en materia de desconexión en convenios colectivos como el de Axa, comparte esta visión e insta a su afiliación y representantes en las empresas a usar estos principios de la manera adecuada a los objetivos que perseguimos.



Debido a esto, los sindicatos deben involucrarse en la comprensión de la inteligencia artificial, su potencial y sus desafíos para el mundo del trabajo y presionar para poder influir sobre su aplicación.

Sin embargo la IA, el aprendizaje automático, la robótica y los sistemas automatizados también pueden beneficiar a los trabajadores. En muchos empleos de servicio, los sistemas de inteligencia artificial pueden mejorar el servicio ofrecido a los clientes a medida que las bases de datos en constante crecimiento pueden ayudar al trabajador a ofrecer el servicio correcto y brindar la información correcta. Para que la IAI y todas sus aplicaciones se implementen de manera sostenible y ética, los sindicatos deben exigir información, influencia y derechos en relación con las decisiones de la dirección basadas total o parcialmente en la IA.

Ahora es el momento de examinar y determinar el uso apropiado de la IA. UNI Global Union y sus afiliadas han pedido una convención global sobre la IA ética que ayudará a abordar y trabajar para prevenir las consecuencias negativas imprevistas de la IA al tiempo que acentúa sus beneficios para los trabajadores y la sociedad. Subrayamos que las personas y las empresas son los agentes responsables. Este documento hace operativa la reivindicación clave de UNI Global Union: **la inteligencia artificial debe anteponer a la gente y al planeta. Esta es la razón por la cual las discusiones éticas de la AI a escala global son esenciales. Una convención global sobre la IA ética que abarca todo es la garantía más viable para la supervivencia humana.**

Estos son los 10 principios y puntos de acción específicos que UNI Global propone para que los sindicatos implementen en convenios colectivos, acuerdos marco globales y alianzas multinacionales. Tomar esta medida garantizará los derechos e influencia de los trabajadores en la era de la digitalización.

1. Reivindicar que los sistemas de IA sean transparentes
2. Equipar los sistemas de IA con una "caja negra ética"
3. Garantizar que la IA sirva a la gente y al planeta
4. Adoptar un enfoque que confíe el mando a las personas
5. Garantizar una AI neutral en lo que a género se refiere e imparcial
6. Compartir las ventajas de los sistemas de IA
7. Garantizar una transición justa y apoyo a las libertades y derechos fundamentales
8. Establecer un mecanismo de gobernanza mundial
9. Prohibir la atribución de
10. Prohibir la carrera a los armamentos de IA

supervisan nuestros flujos de trabajo. Los datos, o más bien los conjuntos de datos de dentro y fuera de la empresa, también son utilizados por la dirección en las decisiones en materia de recursos humanos. ¿Quién es contratado? ¿Quién es ascendido? ¿Debería ser alguien despedido o advertido? ¿Son los trabajadores productivos hoy y, de no ser así, por qué no lo son?

La aplicación y el uso en las empresas incluso ha provocado la pregunta de si los datos están sacando al humano de los recursos humanos. ¿Pero, en realidad, quién posee los datos que proporcionamos? ¿Y qué datos existen 'allá afuera sobre usted y sobre mí'?

Aunque leyes en materia de privacidad y protección de datos existen bajo varias formas en muchos países, los datos derivados de observar a los trabajadores no están específicamente cubiertos por estas leyes. UNI Global Union está cooperando con otras organizaciones para crear una norma global para la gobernanza transparente del empleador de los datos. También es esencial que los sindicatos busquen implementar, a través de acuerdos colectivos de empresas y/o sectoriales, los derechos sobre los datos y disposiciones de protección. Sin dichas disposiciones, el equilibrio de poder en las empresas quedará para siempre en manos de decisiones administrativas unilaterales basadas en datos. Dada la relativa facilidad de combinar datos de muchas fuentes, sin tener voz ni influencia sobre qué datos se usan y cómo, los trabajadores estarán extremadamente desfavorecidos.

UNI Global Union exige que los trabajadores y trabajadoras y la RLT deben tener derecho de acceder a los datos que se recogen sobre ellos y a través de sus procesos de trabajo, influenciarlos, modificarlos y suprimirlos, en 10 puntos de acción específicos:

1. Las plantillas deben tener acceso a los datos recopilados sobre ellos y ejercer influencia sobre ellos
2. Aplicación de salvaguardias sostenibles de tratamiento de datos
3. Debe aplicarse el principio de minimización de los datos
4. El tratamiento de datos debe ser transparente
5. Las leyes sobre la intimidad y los derechos fundamentales deben respetarse en toda la empresa
6. Deben tener pleno derecho a explicación si se usan los datos
7. Los datos biométricos y la información de identificación personal (PII) deben estar protegidos
8. Equipos que localizan a los trabajadores
9. Establecer un organismo de gestión de datos entre empresas
10. Todo lo anterior debe ser implementado en acuerdos y convenios

Las Empresas de la Economía Digital no pueden ser ajenas a los derechos laborales

Con motivo de la huelga de los trabajadores de Deliveroo en Holanda y Bélgica, movilización a la que han manifestado su apoyo UNI Europa y sus sindicatos afiliados, el Secretario General de UNI, Philip Jennings, advirtió a los líderes empresariales en Davos sobre los peligros del falso empleo por cuenta propia. Refiriéndose a un trabajador holandés de Deliveroo en huelga, Jennings puso de relieve la realidad del nuevo mundo del trabajo en Davos, en una sesión sobre la economía de colaborativas. Jennings leyó una carta de un trabajador de Deliveroo, relatando la experiencia de los trabajadores de la plataforma a una audiencia de altos ejecutivos.

El trabajador, miembro de la afiliada holandesa de UNI FNV, decía, "los trabajadores de Deliveroo se están organizando para trabajos reales con estabilidad, condiciones de trabajo seguras y un salario digno. Los trabajadores no quieren ser forzados a una posición de falso profesional autónomo". Éstas son para el movimiento sindical las claves del nuevo paradigma del trabajo en las empresas digitales: estabilidad, condiciones de trabajo apropiadas y salarios dignos.

La movilización en Holanda y Bélgica de los trabajadores de Deliveroo, como en otros países y empresas, tiene pues objetivo claro, más allá incluso del salario y las condiciones de trabajo: el reconocimiento del propio estatus de trabajador asalariado. Y aquí tiene que quedar claro que se precisa un claro compromiso sindical, pues solamente la sindicalización ofrece capacidades de organización y negociación para alcanzar el objetivo propuestos a los trabajadores contratados a través de plataformas, terminó manifestando Philip Jennings al auditorio de Davos.

Guía UITA/Sodexo para la prevención del acoso sexual

En julio de 2017, la Secretaría de nuestra federación sindical internacional UITA firmó un Compromiso Conjunto con Sodexo, la importante multinacional francesa proveedora de catering y servicios, sobre medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es un tema de derechos sindicales. El acuerdo de tolerancia cero tiene como objetivo garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan notificar los abusos sin temor a represalias, protege a las víctimas del acoso sexual y facilita el papel de los sindicatos afiliados, CCOO entre ellos, al proporcionar formación y sensibilización para sus miembros, en tanto que Sodexo hará lo mismo con su personal de gerencia.

La UITA ha elaborado una guía práctica sobre el compromiso conjunto UITA/Sodexo (ver en <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/SODEXOsexualharassementA5bookletagreementONLINEes.pdf>).

La firma del compromiso conjunto entre la UITA y Sodexo es el primer paso de una campaña por un entorno laboral libre de acoso sexual. La etapa más crítica es la aplicación del compromiso conjunto a nivel nacional e internacional, afirma la secretaria de la UITA, ya que la aplicación depende de que los sindicatos afiliados incorporen a su acción sindical cotidiana la lucha contra el acoso sexual. CCOO está plenamente implicada en este objetivo y ha saludado la publicación de este Guía, como herramienta que posibilita la prevención y, en su caso, investigación y resolución de los casos que puedan plantearse.



**TOLERANCIA CERO
AL ACOSO SEXUAL EN
SODEXO**



Comité de dirección de UNI Europa Comercio



La reunión tuvo lugar en Bruselas el 24 de enero y los principales asuntos tratados fueron los siguientes:

1. Informes nacionales

Los sindicatos asistentes expusieron oniendo los acontecimientos sectoriales o sindicales más relevantes ocurridos en sus países. Información de nivel diferente, y en general muy interesante.

Destacable son las menciones relativas al interés sindical por los procesos de digitalización. Polonia puso especial énfasis en la nueva Ley que entrará el vigor el 1 de marzo que limita el trabajo en domingos. Finlandia en las movilizaciones en marcha contra las reformas que introduce el Gobierno. Francia informó de las presiones del Gobierno de su país para lograr un acuerdo sindicall-empresarial que disminuya el número de convenios colectivos o legislaría en caso contrario. Igualmente destacó los planes de Carrefour para disminuir el número de trabajadores en servicios centrales y la reestructuración de Conforama, que pone en riesgo 9000 empleos. Grecia se centró en la destrucción de la negociación colectiva y los bajos salarios. Bélgica manifestó que no había problemas, por ahora, en la negociación colectiva, pero resaltó las medidas de flexibilización del mercado de trabajo introducidas por el Gobierno, incluida la modificación de las condiciones de trabajo del contrato a tiempo parcial y la introducción de una figura muy cercana a los contratos de cero horas, el contrato flexible. Igualmente el Gobierno ha propiciado condiciones de trabajo más baratas para el domingo y el trabajo nocturno, una medida dirigida a favorecer el comercio electrónico. Por último, Italia destacó la conflictividad originada por la dificultad para renovar los tres acuerdos sectoriales en el comercio.

Desde CCOO destacamos, los siguientes elementos:

- La recuperación del consumo, que sin embargo no ha ido acompañada de una mayor agilidad en la negociación colectiva, por el contrario ha aumentado la precariedad.
- La ofensiva de ANGED para lograr una mayor desregulación horaria, so pretexto de competir con el comercio electrónico. Recordar la primera experiencia de un hiper 24 horas de Carrefour.
- Los primeros pronunciamientos de la Inspección y Tribunales sobre el trabajo en las plataformas (caso Deliveroo). La necesidad de la implicación sindical en el mundo de la distribución digital.
- Los esfuerzos sindicales para recuperar derechos en la negociación colectiva. Como ejemplo el convenio de grandes almacenes. Las dificultades para avanzar en el AMAC y los problemas derivados de la dispersión de nuestra negociación colectiva sectorial.
- El avance que supone el acuerdo sobre el SMI, y el reto que supone la negociación salarial en el sector privado.

Diálogo social europeo



2. Elaboración de políticas

Dimitri Theodorakis, responsable de UNI Europa Logística, presentó la posición de UNI Europa sobre la propuesta de la Comisión Europea relativa a la entrega transnacional de paquetería, la parte final de la cadena logística del comercio electrónico, y el objetivo de la transparencia de precios en las entregas transnacionales. Sin embargo las empresas siguen hablando de entregas gratuitas, cuestión obviamente falsa.

Cristina Colclough, responsable de UNI para temas digitales centró buena parte de su intervención en la clave que supone el libre flujo de datos, reivindicación empresarial que desde Estados Unidos defiende la aplicación de la ley de ese país en la materia, ya que la mayoría de los servidores se encuentra allí, y que entraría en contradicción con el Reglamento de Protección de Datos de la UE. Es uno de los asuntos centrales en la negociación de los acuerdos comerciales. Este Reglamento habla sin embargo de datos personales, pero no de datos no personales, objeto de tráfico sin restricciones. Necesidad de poner en valor los "Diez principios para la protección de la privacidad" de UNI, que propone centrarse en toda la cadena de suministro, contractas y subcontratas (afectaría los sectores comercio y postal) y habla de etiquetas sindicales de entrega justa, enmarcadas en las políticas de RSE.

El debate posterior incidió en la idea del impacto de la digitalización sobre el mercado de trabajo y la creación de nuevos empleos, aunque todavía no queda claro de qué tipo y muchos menos que la ganancia compense la pérdida de antiguos empleos. Parece que no se va a destruir el 80% de los empleos, como algunas fuentes dicen, pero no cabe duda de que muchos sí se van afectados. La clave será los procesos de formación y recualificación. Según Cristina se abre una ventana de oportunidad entre dos y cinco años para que los sindicatos se preparen para el mundo digital

3. Validación del preacuerdo sobre revisión de la declaración conjunta UNI Europa Comercio-Eurocommerce sobre teletrabajo.

El comité de dirección expresó algunas dudas sobre el contenido del preacuerdo, acordando dirigirse a la parte empresarial para solventar las insuficiencias analizadas. Acordó que el asunto se debatiera en la siguiente reunión del comité de diálogo social el mes de febrero.

El comité de dirección también examinó diferentes cuestiones estatutarias (próxima conferencia UNI Europa comercio), la situación de los proyectos en marcha en el marco del diálogo social y los desarrollados en materia de organización sindical en los países de Europa Central y Oriental y, por último, aprobó la lista propuesta por la secretaría de coordinadores de comités de empresa europeos.

DIALOGO SOCIAL

Reunión Plenaria del comité de Dialogo Social Europeo en la hostelería y el Turismo (HORECA)

La reunión plenaria del comité de diálogo social HORECA, integrado por EFFAT y sus sindicatos afiliados y la empresarial HOTREC, tuvo lugar con un apretado orden del día el 4 de diciembre. El debate más importante tuvo lugar en el punto sobre economía colaborativa, raíz de sendas presentaciones de la Dirección General del Mercado Interior y de la asociación European Holiday Home, que agrupa a empresas de alquileres turísticos, donde explicaron los distintos modelos de alquileres turísticos de corta duración.

CCOO puso de relieve la ambigüedad de la presentación empresarial en cuanto a temas como la repercusión e impacto en algunas ciudades, fiscalidad, empleo y responsabilidad ante los consumidores. Y aunque el representante de la DG insistió en la necesidad de dar garantía fiscal, protección a los consumidores y que esta es una oportunidad para adecuar en el caso que fuese necesario las legislaciones nacionales, insistimos en que en ningún caso las plataformas podían quedar al margen de las reglas comunes de competencia y cumplimiento de normas sociales y laborales.

En materia de empleo y formación el comité de diálogo social trasladó a la DG empleo su queja por la poca visibilidad y accesibilidad en el portal EURES del Pasaporte Europeo de Cualificaciones en la Hostelería, siendo lamentable que después del esfuerzo realizado por la representación sindical y empresarial para su elaboración, por distintos motivos el resultado del mismo sea tan poco satisfactorio.

En ese mismo contexto se nos presentó ESCO, que es la clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones que forma parte de la Estrategia Europa 2020. En este apartado mostramos lo mismo que EFFAT y HOTREC nuestra preocupación por esta nueva herramienta, ya que en ningún momento se contó con la participación de los agentes sociales para la elaboración de la misma, además de que ya contamos el Pasaporte Europeo que cumple esta función. Se alega por parte de la Comisión que ESCO no es solo para nuestro sector y que desde luego no entra en competencia con el pasaporte de HOTREC.

El sindicato austriaco Vida y la patronal de ese país presentaron acuerdos en cuanto a formación y acuerdos de aprendizaje en este país, con dos modelos de formación dual, uno impartido por centros reglados y con acuerdos con empresas para las prácticas, y otro impartido por las organizaciones sindicales para aquellas personas que no terminaron la titulación o están en paro, y que busca fomentar la integración en el mercado de trabajo y facilitar la titulación a aquellas personas que quieren seguir su formación.

El sindicato sueco HRF explicó el trabajo que están realizando con la incorporación de refugiados al sector de la hostelería. Y el sindicato danés la campaña contra el acoso sexual y violencia en el trabajo que vienen realizando los sindicatos nórdicos.

El comité de diálogo social hizo una puesta al día sobre el trabajo realizado desde EFFAT y HOTREC en la plataforma de trabajo no declarado, y del desarrollo del manifiesto conjunto sobre "Turismo para el crecimiento del empleo", y aprobó el programa de trabajo para el próximo año, que tratará los siguientes asuntos:

- Formación y cualificaciones. Pasaporte Europeo
- Salud y seguridad en el empleo. Mejores prácticas
- Acoso sexual y violencia en el trabajo
- Plataforma de trabajo no declarado (sector Horeca)
- Refugiados. Compartir experiencias
- Economía colaborativa. Seguir con el trabajo que desarrolla el grupo ad hoc que creó la Comisión a tal efecto
- Explotación sexual de menores



Dialogo Social Europeo del sector Seguros



El 19 de enero de 2018 tuvo lugar una sesión plenaria de este comité de diálogo social, con la asistencia de Ana Martel como representante de CCOO en la delegación de UNI Finanzas. El proyecto más importante en el que se trabaja en estos momentos en el sector de seguros es una declaración conjunta en materia de digitalización, la formación, tratamiento de una manera social del cambio debido a la nueva estructura digital, la representación de los empleados en la era digital, el horario y lugar de trabajo.

En la reunión sindical previa al plenario, y a sugerencia de CCOO, se consideró que los documentos de UNI Global "Principales 10 principios para la protección y la privacidad de los datos de los trabajadores" y "Diez principios relativos a la Inteligencia Artificial Ética", podían ser nuevos puntos a añadir al proyecto de declaración conjunta sobre digitalización o debate en el propio comité de diálogo social de seguros, y así se propondría a la parte empresarial

En materia de digitalización hubo dos presentaciones empresariales, la primera de las cuales generó cierta polémica. Según afirmaban, un estudio de McKinsey afirmaba que el sector de seguros solamente necesitaría la mitad del personal actual y en Alemania solamente el 10% de los empleados estaban motivados por ampliar sus conocimientos digitales, la representación sindical cuestionó ésta última afirmación y se preguntó si la primera abonaba algún tipo de iniciativa de pérdida de empleo, cuestión que quedó sin respuesta, aunque los empresarios manifestaron que el problema de fondo es que los empleados tienen que conocer la estrategia de digitalización de la empresa, hacia donde va el sector y su empresa.

La segunda presentación, sobre la conexión de la formación y la vida laboral, partía de un trabajo conjunto sindicatos, patronal y gobierno finlandés, y causó muy buena impresión, pues como dijo una sindicalista finlandesa, "la formación es la mayor seguridad en la vida laboral". También en relación con la digitalización se pudo de relieve la regulación del derecho de desconexión en Francia y el acuerdo sobre cualificación en materia digital alcanzado en Alemania por empresarios y el sindicato Ver.di

El comité diálogo social abordó también un intercambio de información sobre los cambios en materia de avances regulatorios relevantes. La presentación incluyó el avance de un estudio, cuya presentación se realizará próximamente, y que ponía de relieve la presión negativa que los elementos regulatorios tenían sobre los empleados y el servicio al cliente, con frecuencia enfrentados a un conflicto de intereses entre el cumplimiento de las reglas y las exigencias de la empresa sobre servicio al cliente. El presidente del comité de diálogo social propuso preparar un texto conjunto sobre el problema de exceso de regulación para los empleados y para los empleadores.

El comité de diálogo social también recordó la pertinencia del Pilar Europeo de los Derechos Sociales, cuando establece en lo relativo a "Dialogo social y participación de los trabajadores" que "Deberá fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social". Igualmente la Comisión Europea expuso los asuntos actualmente debatidos y las iniciativas legislativas en curso en el marco de Pilar Europeo de Derechos Sociales:

- Propuesta de Directiva sobre Condiciones de Trabajo Transparentes y Previsibles
- Acceso a la protección social
- Autoridad Laboral Europea y Número de seguridad social europeo (éstas dos en fase de consulta pública)

Conferencia final del Proyecto UNI Finanzas "Reforzar Dialogo Social en el Sector Financiero"

Tuvo lugar en el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Turín los días 12 y 13 de diciembre, y contó con la asistencia de nuestras compañeras Juana Puente y Ana Martel. La conferencia conoció el resumen de lo tratado en los tres grupos de trabajo del proyecto: negociación colectiva, diálogo social y mujeres y jóvenes. En este último grupo de trabajo es en el que participó CCOO Servicios, que asistió en Tallin al taller dedicado a "Mujeres en la negociación". Otros talleres se dedicaron a juventud y a empleados con perfiles bancarios no estándar.

Una de las conclusiones de la conferencia insistió en avanzar en la consecución de acuerdos mundiales que garanticen los derechos de los trabajadores en compañías que operan a nivel multinacional. Los acuerdos globales deberían ser firmados por Sindicatos/Organizaciones mundiales, es decir, englobarlos en los acuerdos internacionales (IFA). El mundo digital contó con dos presentaciones de interés. De la titulada "Innovaciones digitales que transforman el sector financiero y más allá" destacamos su conclusión: "Quizá no estamos hablando de nuevas profesiones sino que hay que aprender a hacer las cosas de forma digital".

La segunda presentación fue un documento de gran calado, "Los 10 principios para la protección y privacidad de los datos de los trabajadores". Este documento puede usarse como referencia para introducir cláusulas digitales tanto en el ámbito de los convenios como en el marco de los comités de empresa europeos. Hay que destacar las ideas principales del documento: asegurar que los trabajadores tienen acceso a sus datos, aclarar como se van a usar, por quién y terceras partes implicadas y demandar la visibilidad de todos los actores y los procesos.



Preocupación y alerta por el Plan Carrefour 2022

El Comité Directivo de UNI Global Comercio, reunido en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, el 13 de febrero de 2018, ha discutido el plan de reestructuración Carrefour 2022.

Este plan de reactivación económica supone una auténtica conmoción social por lo que supone en términos de reducciones de empleos.

El Comité ha lamentado la falta de consultas previas con los sindicatos de los países interesados.

Dada la tradición de diálogo social practicada por Carrefour en los países y en el plano internacional, el comité hace un llamamiento a la responsabilidad de la empresa para iniciar un debate constructivo destinado a salvaguardar el empleo. El nuevo modelo de negocios planificado por la empresa, que puede ser necesario en una lógica de adaptación competitiva, no puede en cambio justificar las regresiones sociales.

Por otro lado, los sindicatos afiliados de los países que no están en principio afectados por el plan han expresado su preocupación por la reestructuración en países europeos y del resto del mundo.

El Comité Directivo de UNI Global Comercio apoya todas las iniciativas de los sindicatos afiliados y convoca a la movilización.

CCOO pidió al conocer la existencia del plan la convocatoria de una reunión de la Alianza UNI Carrefour, con el objeto de que la empresa explicará detalladamente las implicaciones del Plan 2022. La sección sindical de CCOO, que conoce los efectos de las políticas de austeridad y ahorro, ha manifestado que no aceptará políticas de despidos colectivos, y expresado su solidaridad con los sindicatos de Francia y Bélgica, los primeros países afectados. No es momento de alarmas innecesarias, pero CCOO estará vigilante ante el desarrollo de los acontecimientos, para defender con firmeza como siempre los derechos de trabajadores y trabajadoras.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales es algo más que una declaración de principios

El Pilar Europeo de Derechos Sociales, descrito por la Comisión Europea como un instrumento destinado a orientar futuras iniciativas en la materia, fue proclamado y firmado por el Consejo de la UE, el Parlamento Europeo y la Comisión durante la Cumbre Social de Gotemburgo (Suecia), celebrada el pasado 17 de noviembre.

El Pilar Europeo de Derechos Sociales proclamado consiste en dar a los ciudadanos unos derechos sociales nuevos y más efectivos. Se basa en veinte principios estructurados en tres categorías: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas y protección e inclusión social

Sin embargo los derechos contenidos en el Pilar Social no son de aplicación directa ni vinculantes para los Estados miembros. En todo caso esta iniciativa de la Comisión Europea podría representar un primer paso hacia una consolidación de los derechos sociales para todos los trabajadores y trabajadora en la Unión Europea.

CCOO comparte con la Confederación Europea de Sindicatos la opinión de que si bien el Pilar Social representa un paso en la dirección correcta, se queda muy lejos de las expectativas sindicales. Si bien los derechos recogidos en el documento proclamados son básicamente correctos, el hecho de no ser de aplicación directa convierte al Pilar en una mera declaración de principios. Los derechos reconocidos en el Pilar Social deberán ahora recogerse en iniciativas legislativas, ya sea a nivel nacional o europea, en función de la materia.

Para CCOO las 10 premisas que considera deben cumplirse para implementar derechos para los trabajadores y trabajadoras son:

1. Acuerdo rápido para empezar!
2. Un plan de acción para cumplir los derechos
3. Invertir para hacer realidad los derechos
4. Legislación europea para hacer cumplir los derechos
5. Apoyo activo de los organismos de la UE
6. Equilibrar el peso de las recomendaciones sociales y económicas anuales
7. Reafirmar los fundamentos sociales de la UE
8. Más y mejor diálogo social
9. Reforzar la negociación colectiva y los sindicatos
10. Digitalización sin explotación

Compromiso sindical con el proceso de Paz en Colombia y denuncia de los asesinatos de líderes sociales

Extracto de la declaración política de LX Junta Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores-CUT (16 febrero de 2018)

Hemos respaldado y seguiremos respaldando los procesos de acuerdos con las guerrillas, de tal manera que se dé fin al conflicto armado en Colombia, los acuerdos de La Habana entre el gobierno y las Farc son un ejemplo a seguir por parte del resto de las organizaciones insurgentes, exhortamos al gobierno y al ELN para generen hechos de paz y busquen una salida pronta al reinicio de los diálogos de Quito, y se dé fin a las acciones violentas que han arrojado nuevas víctimas en el presente año, **nada justifica el terrorismo y el asesinato de líderes y dirigentes sociales, debe cesar de manera inmediata: van 200 dirigentes asesinados en menos de un año**, rechazamos el asesinato de Temístocles Machado, líder del paro cívico de Buenaventura.

Rechazamos los ataques de que han sido víctimas los miembros del partido legal Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común, quienes reintegrados a la vida civil y haciendo proselitismo político en el marco de la constitución y las leyes, se les deben brindar todas las garantías electorales y de seguridad que permitan que desarrollen su campaña electoral sin contratiempo alguno, hacemos un llamado al debate civilizado y democrático, que permita la confrontación de ideas con argumentos y de ningún a manera la agresión física ni el obstáculo a sus actividades proselitista. Rechazamos todo tipo de agresión venga de donde viniere.



¿Sabías que?.....

CCOO tiene una presencia permanente en Bruselas mediante la Oficina de CCOO, con una persona responsable, y tres consejeros en representación de CCOO en el Consejo Económico y Social Europeo (CESE).

La oficina en Bruselas (OeB) existe desde hace más de 25 años y está situada en la Casa Sindical Internacional, en la que tienen su sede edificio de la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional, y sus principales cometidos son:

Transmisión de información (legislativa, de las instituciones, cuestiones de interés sindical para federaciones y territorios, etc.)

Prestar apoyo y asistencia a los representantes de CCOO que se desplacen a Bruselas en su actividad sindical en relación al Parlamento europeo, resto de instituciones de la UE y Consejo Económico y Social Europeo (CESE)

Representación de intereses. Ante todos los grupos parlamentarios españoles en el PE y los canales de intercambio de información. Ante la Comisión europea y REPER (Representación Permanente de España) y, en caso necesario, Comité de las Regiones. Facilitar encuentros de los representantes de CCOO con actores a nivel europeo

Participación en actos y reuniones sindicales. Trabajo con otros sindicatos. Presencia en ámbitos no sindicales.

El CESE es la institución consultiva de la UE para la participación de los interlocutores sociales y la sociedad civil organizada europea en la elaboración de legislación y políticas europeas. Está formado por 350 miembros de todos los países de la UE que se dividen a partes iguales en tres grupos: el de las organizaciones de empresarios (grupo I), de trabajadores (grupo II) y otros grupos de interés (grupo III) integrado por representantes de organizaciones agrarias, de consumidores, medioambientales y otras de la sociedad civil.

En función de su población España cuenta con siete representantes en el grupo II (trabajadores), de los cuales 3 son miembros de CCOO.

Sus funciones son emitir dictámenes sobre las propuestas de legislación europea, que suele realizar aunque no en exclusiva, la Comisión Europea, y sobre las orientaciones políticas y representar a la sociedad civil europea ante diferentes instancias de la UE (grupos consultivos, conferencias, misiones, etc.).

Los consejeros de CCOO trasladan nuestra posición política a éste órgano consultivo de la UE. Ayudan a conformar la política a nivel europeo de CCOO y nuestra posición en la CES. Contribuyen al objetivo de la CES de estrechar su colaboración con el Grupo II del CESE para reforzar la posición de los trabajadores en Europa, y lo hará a nivel interno. Mantienen y refuerzan la relación de los consejeros de CCOO del CESE con los del CES español y con los diputados del Parlamento español.

NOTICIAS BREVES comités de empresa europeos

Nuestro compañero Daniel Folgado (Valencia) ha sido elegido miembro de la secretaría del CEE de AXA.

El grupo especial de negociación de FNAC alcanzó un acuerdo con la empresa para constituir el correspondiente CEE. Nuestro compañero Oscar Arán (Alicante) también ha sido elegido miembro del comité reducido del CEE.

El grupo especial de negociación del CEE de Decathlon se transformó para abordar la decisión de esta empresa de convertirse en una sociedad europea. En el nuevo grupo especial de negociación para constituir el comité de empresa de la sociedad europea (CE SE) CCOO ha contado con dos miembros, Pedro Manuel López Linares (Madrid) y Ester Rodríguez (Málaga). CCOO, junto el sindicato francés CFDT y el italiano CGIL, ha manifestado su opinión contraria al proyecto de acuerdo avalado por la mayoría de representantes en el GEN. Aunque la propuesta inicial ha sido mejorada por la minoría sindicalizada del GEN, CCOO entiende que sigue siendo un acuerdo de mínimos y no aborda, por ejemplo, como función del CE de la SE, las políticas relativas a la igualdad de género o las relativas seguridad, higiene y sostenibilidad.

Los días 7 y 8 de diciembre tuvo lugar una reunión extraordinaria del CEE de Deutsche Bank. Según se afirma en el Boletín Informativo del Comité de Empresa Europeo de diciembre de esta empresa, se ha realizado “ante la falta de información recibida sobre los temas que preocupan al conjunto de trabajadores representados en el Comité de Empresa Europeo”. El CEE ha manifestado que va “a estar muy atento a la implementación de la nueva Estrategia del Banco y a su impacto sobre los trabajadores para actuar en defensa de sus derechos”.

Formación sobre acción sindical Europea e Internacional para afiliados/as de CCOO

Dirigido a:

1. Miembros de órganos de dirección y estructura federales de CCOO Servicios a todos los niveles
2. Representantes de CCOO Servicios en comités de diálogo social europeos y en organizaciones sindicales internacionales (singularmente federaciones sindicales europeas o internacionales)
3. Representantes de CCOO Servicios en comités de empresa europeos (CEEs) y sociedades europeas (SE) o en sus grupos especiales de negociación (GEN).
4. Representantes de CCOO en empresas susceptibles de constituir un CEE o SE.

Contenidos:

Nivel 1 general módulo 1

1. Sindicalismo internacional
2. Organizaciones internacionales (OIT, IFIs, EMNs)
3. La Unión Europea. Instituciones y normas
4. El diálogo social en la Unión Europa

Nivel 1 general módulo 2 (CEEs, sociedades europeas)

- Derechos colectivos de información, consulta y participación

Nivel II especializado

- Derechos colectivos de información, consulta y participación+experiencias y buenas y malas prácticas
- Información, consulta, participación y diálogo social en el ámbito de la Federación de Servicios de CCOO (común a todos los módulos y niveles).
- Acciones presenciales y también es posible participar a través de un sistema de videoconferencia, que permite la intervención activa en las acciones.



CCOO y UGT llamamos a trabajadoras y trabajadores a secundar la convocatoria de paros laborales de dos horas por turno y a participar en los distintos actos, manifestaciones y movilizaciones que se celebren con motivo del 8 DE MARZO, para reiterar nuestro compromiso activo con la eliminación de la discriminación laboral, económica y social de las mujeres

