

PONENCIA DE ACCION SINDICAL

1.- NEGOCIACION COLECTIVA

1.1 INTRODUCCION

Al negociar nos convertimos en legisladores, somos fuente del Derecho, por su repercusión en la vida de las personas trabajadoras hemos de darle la importancia y atención que esta acción se merece.

Del análisis de la Negociación Colectiva que practicamos en nuestro ámbito, de nuestra experiencia, podemos deducir que en determinadas ocasiones hemos de ampliar y a veces modificar la estrategia que ha venido imperando en nuestra organización, hasta ahora básicamente convenios sectoriales y de ámbito estatal, situándonos más abiertamente en el mundo de la empresa para poder continuar con nuestro objetivo de mejorar las condiciones laborales.

La gran mayoría de las personas que trabajan en los sectores que abarca nuestra Federación se rigen por Convenios Colectivos Estatales, muy pocos de ámbito Autonómico y un nutrido porcentaje en Provinciales y de Empresa. Es en esta última, en los Convenios de Empresa donde tendremos que abordar la negociación para los subsectores tradicionales de nuestra Federación, que son en los que más organizados sindicalmente estamos y donde por consiguiente hemos alcanzado óptimas condiciones de trabajo y vida. A la par permanecerá una política de negociación articulada que cubra el mayor espectro posible de personas en sectores poco organizados y de condiciones más paupérrimas.

Hemos de tener presente que la negociación colectiva es muy dinámica y se han producido una serie de cambios y factores que de no analizar y corregir dificultarán nuestros logros, por eso vamos a detallarlos someramente y de forma generalista:

- La participación de los trabajadores en la elaboración de las plataformas, su implicación y la fluidez de información durante el proceso de negociación, promueve nuestra fuerza y por consiguiente el resultado.
- La representación patronal en la mesa de negociación es profesional, muy experimentada y técnica, tendremos que estar bien informados de lo que acontece en el mundo laboral y formarnos en materias y técnicas de negociación.
- La vigencia de los convenios, cada vez más larga, nos aleja de las personas afectadas por los mismos, por lo que dificulta la actividad reivindicativa y afiliativa.
- En nuestro sector podemos segmentar algunos convenios atendiendo a la especificidad de la actividad y al número de personas que estén implicadas.
- La redacción de las cláusulas debe quedar clara, evitando que se puedan dar conflictos de interpretación.
- A la hora de plantear las retribuciones hemos de vincularlas a los beneficios de las empresas o del sector, de esta forma disputaremos la productividad que incluso en años buenos no se está reflejando en la distribución de la riqueza.

- La labor sindical no acaba con la publicación del Convenio, es preciso hacer una buena labor de difusión para que la aplicación del mismo sea un hecho y la organización sindical crezca en los centros de trabajo.

1.2 ACCION EN LA EMPRESA

Nuestra Federación Estatal presumiblemente va a aprobar una estrategia en este sentido, por lo que en Andalucía, si estamos de acuerdo, deberemos potenciar el desarrollo de acuerdos o convenios para las empresas de nuestro ámbito, como ya venimos haciendo, con distinta intensidad en: Banco de Andalucía, Cajas de Ahorro andaluzas, Cajas Rurales, Empresas de Seguros y Mutuas, Empresas de Mediación de Seguros y de Nuevas Tecnologías. Empresas que en la negociación colectiva estatal alcanzan sus techos, por lo que habrá que perseverar en una negociación colectiva de mínimos, que cubra las empresas de poca implantación sindical o de situación económica en desventaja y abrir el marco de negociación en la empresa para la mejora de:

1.2.1 La retribución, hemos de incidir tanto en lo regulado en las tablas salariales, complementos y pluses; como en los conceptos que las empresas introducen para premiar y potenciar la productividad, es decir, fijos y variables. Hoy, a diferencia de tiempo atrás, no crea discrepancias el planteamiento de entrar a negociar las distintas retribuciones empresariales, los incentivos, bonus, ó como quiera que en cada entidad se nombren. La necesidad de establecer criterios transparentes y universales negociados es fundamental para seguir mereciendo el papel de representantes que legítimamente ostentamos.

1.2.2 La contratación y el empleo decente, que reduzca los tiempos de inestabilidad laboral, que fije techos a la temporalidad en las plantillas, que defina la subcontratación y sobre que tareas, actividades y funciones se puede aplicar, a la vez que se fijen los servicios donde no se puede externalizar. Hemos de aspirar a desarrollar una red de seguridad para los trabajos que se segmentan a otras empresas, como en su día hicimos con las empresas de trabajo temporal.

1.2.3 La jornada, reduciendo el número de horas anuales, estableciendo límites a las semanales, quizás siendo valientes y planteando horarios que conjuguen beneficio para el empresario y flexibilidad para la persona que trabaja, condicionando a la aceptación voluntaria y a compensaciones económicas, todo ello con la implantación de métodos de control aceptables y negociados.

1.2.4 La Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, mejorando la redacción de la Ley y permitiendo a través de la flexibilidad compatibilizar las dos facetas. Existe mucho camino sensible que recorrer en esta materia, desde la concepción e implantación de fórmulas (que no es cuestión de “ayudar a las mujeres”, sino a toda la sociedad) hasta su planteamiento y defensa en las oportunas mesas de negociación. Hay que plasmar en los casos de baja o suspensión de contrato por

1 maternidad y cuidado de familiares la sustitución inmediata de la persona que se
2 ausente con otra contratación.
3

4
5 **1.2.5 Desarrollando medidas de Igualdad**, que vaya eliminando la discriminación
6 existente y optimice todo el itinerario laboral, desde la incorporación, con criterios de
7 selección respetuosos y equánimos, hasta la ocupación de cargos o
8 responsabilidades en base a las valías profesionales, conocimientos técnicos,
9 capacidad de gestión y rigor en las decisiones. Especial dedicación hemos de
10 prestar a las discriminación por motivos de género que será tratado específicamente
11 en el apartado que desarrollará la Secretaría de la Mujer. Hemos de cuidar también
12 otros factores como la edad o las discapacidad física para que no sean objeto de
13 impedimento, en concreto ante la discapacidad las empresas plantean una política
14 de coberturas de sus responsabilidades legales, eludiendo la contratación de este
15 colectivo, al que en nuestro sector, evidentemente, se oponen más por cuestiones
16 estéticas que productivas.
17

18
19 **1.2.6 Avanzando en los Beneficios Sociales y de Previsión Social.** Atendiendo
20 tanto las pequeñas mejoras que históricamente se han conseguido, revisando que
21 no sean objeto de ventajas para uno a costa de otros, intentando compensar las
22 situaciones de desequilibrio que la antigüedad genera en la aplicación de algunas.
23 Posibilitando el establecimiento de Comisiones de Vigilancia para la aplicación de
24 algunos beneficios que han de ser solicitados y canalizados a la Dirección de
25 Recursos Humanos. Fortaleciendo nuestro lugar en las Comisiones de Control de
26 los Planes de Pensiones, para evitar que se difumine la equidad con la que
27 inspiramos nuestras acciones en la concurrencia de otras organizaciones.
28

29
30 **1.2.7 Desplegando unas Carreras Profesionales** en conjunción y correspondencia
31 con sus respectivas Tablas Salariales que se adapten a las funciones que se aplican
32 en las empresas actualmente y que de una forma transparente y con criterios
33 universales permita cubrir las expectativas del personal joven que, evidentemente es
34 el que más necesita y expectativa tiene en este campo.
35

36
37 **1.2.8 La formación continua** programada y adaptada a las necesidades actuales
38 de los puestos de trabajo es un requisito indispensable tanto para el desarrollo
39 profesional como para asegurar la pervivencia en la vorágine competitiva del
40 Mercado al que nos aboca el sistema productivo, por tanto hemos de imponer el
41 criterio de acceso voluntario, universal y asequible para toda la plantilla en los planes
42 que se promuevan. Fijar el número de horas dedicados para este menester y que
43 sea en tiempo de trabajo el mayor porcentaje de tiempo posible.
44

45
46 **1.2.9 Dignificación de la Representación Sindical**, tanto en la carrera profesional
47 del que ostenta la representación, como en la repercusión de las retribuciones
48 variables que distribuye subjetivamente la dirección de las empresas. Dotación de
49 medios y locales para ejercer la labor sindical. Hemos de calar el mensaje en las
50 plantillas que la actividad sindical no es un perjuicio, ni una marca negativa en la piel

1 de la personal que compatibiliza esta función con la meramente productiva de la
2 empresa.
3

4
5 **1.2.10 En Salud Laboral** hemos de concretar acuerdos que vayan más allá de la
6 simple evocación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tenemos que
7 establecer medidas preventivas y de control eficaz. La Inspección de Trabajo dedica
8 un alto porcentaje de su potencial a la prevención, aunque sigue siendo insuficiente
9 su dotación humana para atender las necesidades que el mundo laboral origina
10 hemos de tenerla presente en nuestras acciones. Es preciso a su vez que
11 mantengamos una línea informativa y de sensibilización sobre los daños tanto físicos
12 como mentales que nuestro trabajo habitual genera en las plantillas. La formación
13 de los delegados para que detecten y evalúen la problemática es esencial en el
14 propósito de la mejora de las condiciones de trabajo. Instar y conseguir la firma de
15 protocolos de actuación ante casos de Acoso Moral y Sexual debe ser un objetivo
16 prioritario, debido a la proliferación de hechos detectados.
17

18 19 **1.3 ACCION SECTORIAL**

20
21 Esta será especialmente útil para los subsectores donde la organización sindical no
22 ha podido desarrollarse plenamente, donde la mejora de las condiciones
23 establecidas en los convenios sigue sin cubrir las expectativas básicas, es decir:
24 empresas que por su reciente creación tecnológica, ó por provenir de la
25 segmentación de otros sectores, ó por ser sectores tradicionales como el de Oficinas
26 y Despachos de carácter atomizado y familiar; sus plantillas demandan cambios de
27 mayor calado para su reglamentación laboral.
28

29 En estos sectores y ámbitos habremos de mantener la cohesión de sector para
30 alcanzar sin fisuras, con objetivos comunes, el mantenimiento y mejora de las
31 condiciones, introduciendo además de jornada y salario, conceptos de calidad en el
32 empleo, igualdad, conciliación, etc; como los desarrollados anteriormente en el punto
33 1.2, que vayan permitiendo mediante la negociación colectiva la palanca necesaria
34 para la extensión sindical.
35

36 Es por tanto un trabajo a medio plazo, que utilizando la experiencia y los criterios de
37 nuestra organización y los anteriormente expuestos permita en un futuro cotas más
38 altas en nuestros objetivos, con la flexibilidad oportuna para adecuarse a cada
39 necesidad y momento.
40

41 42 43 **2.- SUBCONTRATACION**

44
45 Especial interés habremos de poner en las empresas para frenar y limitar el proceso
46 al que decididamente se han embarcado, externalizando todos los servicios que
47 pueden, sin atender a la importancia para la actividad, ni repercusión en las
48 personas o la sociedad.
49

1 Se intenta atajar con leyes y acuerdos tripartitos, pero el resultado de estos
2 esfuerzos que nuestros compañeros de la Confederación realizan se ven estériles
3 en un mundo en el que la competitividad provoca la desestabilización de países y la
4 globalización tan solo se emplea para alimentar el Mercado, descuidando los
5 devastadores efectos que provoca al no hacerse los cambios con previsión y
6 equilibrio.

7
8 En nuestro ámbito podremos protegernos con trabajo y tesón, regulando, para ello
9 habremos de tener conocimientos de los planes de nuestras empresas y de los
10 pasos que da en la segmentación de servicios, creando apoyo desde las Secciones
11 Sindicales de Empresa a los trabajadores que en la empresa satélite comiencen a
12 operar o hacia aquellos que, llevando un tiempo segregados, aún carecen de
13 organización sindical.

17 **3.- EMPLEO IRREGULAR**

18
19 En este sentido hemos de evitar que se fomente el atrevido uso de fórmulas que
20 cada día son más comunes en las empresas para evitar una contratación
21 responsable y decente, asistimos a veces impotentes a la transferencia de trabajos
22 que pertenecían a la plantilla propia en:

25 **3.1 Falsos autónomos**

26
27 Definimos así a personas que realizan un trabajo que está vinculado a una empresa
28 de forma exclusiva, que es dirigido, organizado, dotado por los medios propios de la
29 misma y que debiendo contar con un contrato laboral se les obliga a depender de un
30 contrato mercantil para definir su relación con la empresa, la cual se exime de las
31 obligaciones que le comportaría la relación laboral. Hemos de analizar los casos e
32 impedir que se perjudique a las personas que se ven obligadas a esta situación
33 carente de derechos, reclamando la acción de la Inspección de Trabajo, la demanda
34 declarativa de derecho y la acción sindical.

37 **3.2 Becarios**

38
39 Cada día más empresas están utilizando esta figura para abaratar costes y aparecer
40 hipócritamente ante la sociedad como benefactores de los jóvenes universitarios a
41 los que le ofrecen la oportunidad de conocer el mundo del trabajo de una forma
42 directa y real.

43
44 Hemos de detectarlo antes de que proliferen en las empresas, proponer donde se
45 esté dando el fenómeno un protocolo de actuación en el que prevalezca el interés
46 formativo del joven y no el económico del empresario que suplanta y reduce puestos
47 de trabajo con la utilización de estas personas.

48
49 Recientemente hemos emprendido con la Inspección de Trabajo actuaciones que
50 han venido a confirmar la exactitud de nuestra denuncia en Entidades Financieras

1 que no quisieron disponer de criterios adecuados para la incorporación de becarios
2 en los centros de trabajo.

3
4 Hemos de establecer en nuestra organización criterios para tratar simétricamente a
5 las empresas que los utilizan, como ha ocurrido, la excusa de nuestra persecución
6 hacia ellos y la relajación en otros casos, ha servido de justificación mediática a
7 alguna empresa, por lo que la coordinación de estas acciones habrá de ser modélica
8 en nuestra organización.

11 12 **4.- AREAS DE TRABAJO**

13
14
15 Entendemos que el texto que a continuación exponemos añade a los ya publicados
16 por nuestra organización, por lo que nos limitaremos a plantear necesidades que
17 nuestra federación tiene y campos que a de abrir para abordar el futuro desde una
18 mejor posición.

19 20 21 **4.1.- JUVENTUD**

22
23 Las jornadas celebradas en Granada, en el mes de noviembre de 2005 “1º
24 encuentro de jóvenes sindicalistas”, ha evidenciado la necesidad que esta
25 organización tiene de dotarse de personas que impulsen una política específica para
26 implicar a los trabajadores y trabajadoras jóvenes en nuestro proyecto sindical y
27 para mantener actualizados nuestros planteamientos y propuestas.

28
29 El mundo empresarial, marcado por la extrema competitividad que origina el sistema
30 productivo actual, busca permanentemente fórmulas de abaratamiento y eludir
31 compromisos estables con sus plantillas, afectando con más rotundidad a las
32 personas que inician su vida laboral o carrera profesional.

33
34 El compromiso adquirido en las citadas jornadas de analizar las aportaciones y de
35 plantearlas en niveles superiores requiere una continuidad que solo podrá llevarse a
36 cabo con la participación en primera persona de responsables tanto en los territorios
37 como en las empresas.

38
39 Nuestro objetivo por tanto será la creación de una secretaría que coordine a la red
40 que irá surgiendo para apoyar las demandas que el colectivo de jóvenes vaya
41 formulando y que a su vez proponga medidas para sensibilizar y profundizar en la
42 solución de los problemas que se detectan en el empleo, la carrera profesional,
43 retribuciones, formación, representatividad, distribución de la jornada, igualdad, ...

4.2- MUJER

4.2.1. INTRODUCCION

Hemos recorrido en estos cuatro años un camino sustancial tanto en la incorporación de la perspectiva de género en todo nuestro quehacer sindical, como en la implementación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de nuestros sectores, pudiendo decir que, ya hoy, van vertebrando nuestra organización y nuestra acción sindical en la buena dirección.

Estamos sentando las bases de una nueva forma de ver la realidad, más amplia e integradora, visibilizando a hombres y mujeres con sus especificidades y realidades concretas, que nos requieren actuaciones cada vez más concretas; conectando así, de una manera más eficaz con sus demandas, hacia las nuevas situaciones que nos vienen planteando.

La cada vez mayor presencia de la mujer en nuestro sector, donde más del 70% del empleo en los sectores emergentes (ETTS, Telemarketing, Servicios Administrativos, etc..) es empleo femenino; donde las cuotas de participación de la mujer en sectores como banca y seguros se sitúan entre el 35 y 45%, donde el 70 % del nuevo empleo en el sector financiero también es femenino, nos apremia plantear como un eje estratégico nuestro trabajo por la Igualdad, abordándolo desde un análisis aún más minucioso y preciso de esta realidad.

Realidad que sitúa a mujeres y jóvenes en el mercado laboral en clara desigualdad: Condiciones de mayor precariedad (paro, tiempo parcial, eventualidad); salarios y remuneraciones más bajos; desvalorización de sectores feminizados, de mayor inestabilidad laboral, subcontratación, dificultad de conciliación de la vida personal y laboral, etc. Analizarla pues, para reformular los planteamientos que debemos incorporar en nuestra acción sindical, ofreciendo respuestas y alternativas de manera anticipatoria y efectiva, como hemos venido haciendo hasta ahora; y continuar siendo el sindicato de referencia en la igualdad entre hombres y mujeres.

Ciertamente soplan vientos a favor, que debemos aprovechar, ya que hoy las Instituciones, tanto de ámbito nacional como autonómico, y a requerimientos sociales y sindicales, están marcando cambios sustanciales desde la perspectiva de género en el ámbito sociolaboral a través de políticas y legislaciones específicas para la Igualdad de Oportunidades:

- Ley contra la violencia de género; Anteproyecto de la Ley de Igualdad, con medidas sobre la igualdad de trato, políticas de empleo, medidas de discriminación positiva, incorporación de mujeres en aquellas estructuras donde están infrarrepresentadas; medidas de conciliación; tratamiento del acoso sexual; Ley de medidas para incorporar la evaluación del impacto de género en las disposiciones normativas del Gobierno.

Con clara repercusión en las empresas, que se van sintiendo abocadas a llevar a cabo planteamientos desde la Igualdad, con políticas concretas que les otorguen ser empresas Óptima en sus recursos humanos, empresas familiarmente responsables; empresas responsables socialmente (códigos éticos, protocolos de acoso moral y sexual...); procesos que Comfía está liderando firmemente y que debemos seguir encauzando.

La Secretaría de la Mujer, por tanto, ha de predisponernos en este tiempo de fortalecimiento de las políticas de Igualdad, para impulsar nuestra actividad sindical, siendo, como ya definimos en nuestro anterior Congreso, instrumento de apoyo y nexo de unión entre toda

1 esta nueva realidad del mercado laboral, que afecta a hombres y mujeres, pero con mayor
2 incidencia en éstas y nuestros delegados y delegadas y el resto de nuestra organización.
3
4

5 **4.2.2. AMBITOS**

6 Los distintos ámbitos de relación de esta Secretaría son claramente.

- 7 • Nuestra afiliación y nuestros delegados y delegadas, sobre todo de los sectores
- 8 emergentes.
- 9 • El Sindicato de Comfía y los distintos estamentos de la organización (Coan, Sindicatos
- 10 Provinciales, Coes...)
- 11 • Empresas
- 12 • Instituciones (IAM y otros)
- 13
- 14

15 Ámbitos desde los que ha de propiciar la interconexión y coordinación, de forma transversal,
16 con todo el sindicato de Comfía, sirviendo de soporte, con una función vigía y
17 sensibilizadora respecto al impacto de género que va teniendo nuestra acción sindical, y que
18 podremos realizar a través de:

- 19 • **Concienciación**, fomentando una cultura que respete y potencie la Igualdad, eliminando
- 20 estereotipos.
- 21 • **Información** de la legislación y normativa española y comunitaria, específica en materia
- 22 de Igualdad, prácticas de igualdad, medidas de conciliación, maternidad/paternidad,
- 23 protocolos específicos para tratamiento de prácticas discriminatorias como el acoso
- 24 sexual)
- 25 • **Formación** específica tanto en la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades,
- 26 como en el impacto de género en la negociación colectiva: Curso Básico de Igualdad de
- 27 Oportunidades dentro del itinerario formativo sindical, y cursos específicos para
- 28 Delegados/as en Comisiones de Igualdad. (Conciliación, Acoso sexual, Violencia de
- 29 Género, Planes de Igualdad...)
- 30 • **Programas** de Igualdad: Programas Optima, Planes de Igualdad, Acuerdos de
- 31 conciliación, Protocolos tratamiento Acoso Sexual; Medidas de prevención y protección
- 32 de la maternidad, y lactancia.
- 33 • **Propuestas** de negociación colectiva con perspectiva de género, concertación social,
- 34 acuerdos de empresa.
- 35
- 36

37 **4.2.3. OBJETIVOS**

38 Para conseguirlo nos planteamos desde esta Secretaría de la Mujer los siguientes objetivos:

39 **Consolidación y refuerzo del papel de la Secretaría de la Mujer:**

- 40
- 41 • Formar equipo Coordinador de la Secretaría de la Mujer que:
- 42 • Posibilite responsables de la Secretaria de la mujer en Secciones Sindicales y Sindicatos
- 43 Provinciales y construya Red de responsables y Comisiones de Igualdad, favoreciendo
- 44 la comunicación de acuerdos de empresa, planes de igualdad, protocolos,
- 45 experiencias...
- 46
- 47

48 **Avanzar en la representación de la Mujer:**

- 49 • Incrementando la presencia y participación de mujeres en los ámbitos de dirección y
- 50 decisión.
- 51 • Incrementando la presencia y participación de mujeres en las mesas de concertación y
- 52 negociación colectiva, nombrando Asesoras de Igualdad en éstas.
- 53
- 54

Avanzar en la extensión afiliativa de mujeres y elección de delegadas

- Incremento de afiliación, con campañas específicas atrayentes, sobre todo en los sectores emergentes.
- Acercamiento del sindicato a jóvenes y mujeres, facilitándoles cauces de participación, dándoles protagonismo y proporcionándoles instrumentos y cauces que posibiliten responder a las demandas de estos colectivos.
- Tener en cuenta la conciliación y el respeto al tiempo personal en nuestra organización, para fomentar y facilitar la participación.

Incorporación de estrategias y medidas, que de forma transversal, actúen eliminando las barreras que dificultan y limitan la incorporación de la mujer en Igualdad.

- Adecuación de los Convenios a las normativas legales.
- Incorporación en convenios colectivos y/o acuerdos de empresa las medidas que la Ley integral contra la violencia de género y la futura Ley de igualdad plantean.
- Seguir negociando Planes de Igualdad en las empresas de ámbito Andaluz, a través de los programas Optima, con el Instituto Andaluz de la mujer. Y nombramientos de la Asesora de Igualdad.
- Establecimiento de Protocolos para el tratamiento del Acoso Moral y el Acoso sexual en las Empresas, siguiendo el Código de Conducta Europeo y la Ley de Prevención de riesgos laborales, con equipos de asesoramiento y participación sindical.
- Incorporación de Protocolos específicos de protección de la maternidad y lactancia en las evaluaciones de riesgos, así como de medidas de prevención y adecuación de puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia, siguiendo la directiva comunitaria 92/85.
- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para hombres y mujeres, permisos individuales, adecuación de la jornada laboral (flexibilidad, mejora de permisos retribuidos, acumulación de días en la lactancia...)
- Aplicación de medidas específicas de formación y de promoción, como las planteadas en el Anteproyecto de la Ley de Igualdad para las mujeres, en los sectores donde están infrarepresentadas.
- Presencia de la Secretaría de la Mujer en las mesas de la Negociación Colectiva.

4.3.- LA FORMACIÓN SINDICAL CONSOLIDACIÓN DEL PROYECTO EN COMFIA-ANDALUCIA.

Tras la puesta en práctica de gran parte de los compromisos contraídos en nuestro primer congreso de Comfia-A, se trata de consolidar el proyecto aprobado y extenderlo enriqueciéndolo en todo nuestro ámbito.

4.3.1. Homogeneizar los materiales

Nuestro itinerario formativo, ya definido y consolidado, necesitaba de una elaboración actualizada y didácticamente mejorada, para poder así acometer el reto de una mejor formación sindical a todos nuestros delegados. Esta imprescindible tarea ha sido llevada a cabo dentro del actual Equipo de Formadores y de la Comisión de Formación, creada, entre otras cosas, para tal fin. De esta forma disponemos de un nuevo material homogéneo para los cuatro cursos del itinerario formativo básico (Básico del Delegado, Calidad y Servicio del Delegado, Igualdad de

1 Oportunidades y Salud y Prevención de Riesgos). Las experiencias de su puesta en
2 práctica nos animan a extenderlos con prontitud.

3 4 5 **4.3.2. Extensión de la Formación Sindical a todos los delegados**

6
7 El reto en el próximo mandato es extender el itinerario formativo básico a todos los
8 delegados y delegadas que aún no lo hayan recibido.

9
10 La prioridad sigue estando en los delegados de reciente incorporación, comenzando
11 el ciclo formativo en un plazo estimado de dos meses desde su elección. A tal
12 efecto, los diferentes secretarios de formación, junto con el resto de la dirección de
13 los sindicatos provinciales, trasladarán periódicamente a la Secretaría de Formación
14 de la Federación sus necesidades en este sentido. La disposición de los integrantes
15 del Equipo de Formación, posibilita el que ésta se pueda impartir con rapidez en
16 todo el territorio federal.

17 18 19 **4.3.3. Formación específica para los cuadros de dirección**

20
21 Independientemente de que gran parte de los cuadros de dirección de nuestras
22 organizaciones, actualicen sus conocimientos con este itinerario formativo básico, es
23 necesario que toda nuestra dirección se dote de nuevas habilidades para
24 desempeñar más correctamente sus funciones, pues se da con cierta frecuencia la
25 paradoja de que los nuevos delegados y delegadas, en poco tiempo, se
26 desenvuelven con mayor eficacia y soltura dentro de las habilidades y herramientas
27 que han incorporado en su formación sindical, que un importante número de
28 responsables sindicales.

29
30 Por tal motivo, será necesario organizar actividades formativas de dirección de
31 grupos y de comunicación en las que deberán participar los cuadros de dirección,
32 buscando los momentos de menos tensión sindical. Será tarea de la dirección de
33 cada sindicato provincial, el seleccionar a los responsables de secretarías y de
34 secciones sindicales para constituir grupos que hayan de recibir tales habilidades. La
35 concreción de fechas se llevará a cabo directamente con la Secretaría de Formación
36 de la Federación.

37 38 39 **5.- SECTORES**

40
41 Volvemos a repetir lo citado en áreas, solo recogeremos el texto que añada por el
42 paso del tiempo o necesidad de asumir nuevos objetivos y también lo que sea
43 específico y por tanto diferente de la política federal en nuestro territorio.
44
45
46
47
48
49
50

5.1.-AHORRO

5.1.1. SITUACIÓN DEL SECTOR

Diversos factores aconsejan diferenciar en capítulo aparte algunas propuestas en materia de acción sindical relativas a este sector.

Por un lado, el hecho de que Ahorro se haya consolidado como la primera agrupación en afiliación, algo lógico considerando que aglutina a cerca de 18.000 trabajadores (superando la suma de Banca y Rurales).

Por otro lado, la negociación colectiva en las seis cajas con sede social en Andalucía sigue siendo uno de los ámbitos de acción sindical de competencia directa, y probablemente uno de los que presentan mayor exigencia de coordinación.

Finalmente, el nivel de participación institucional en los Órganos de Gobierno de estas entidades, más elevado que nunca, nos sitúa ante una multitud de retos: Coordinación de esta realidad, desarrollo de nuestros objetivos no solo en la representación de los intereses de los trabajadores del sector sino también como sindicato sociopolítico y, finalmente, participación en los futuros procesos de renovación.

Estas realidades, junto con el proceso de expansión de las cajas en nuestra comunidad, están dibujando un doble panorama en el que bien puede decirse que las secciones sindicales de Ahorro requieren más de la Federación, y viceversa.

5.1.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En materia de negociación colectiva: Sin reiterar planteamientos contenidos en documentos de otros ámbitos, llamamos la atención sobre algunos objetivos.-

- Atención a las nuevas realidades funcionales (gestores, técnicos, etc.).
- Diseño regulado de la carrera profesional, tanto por la vía de la promoción ligada a procesos internos y/o itinerarios profesionales, como por la vía de mecanismos de clasificación de oficinas y servicios centrales.
- Diseño regulado del sistema retributivo, incluyendo su parte variable, procurando que la misma sea de aplicación a toda la plantilla.
- Profundización en la participación sindical en los mecanismos de selección y promoción.
- Dotación adecuada de plantilla y cobertura con contratación indefinida de las necesidades estructurales.
- Desarrollo del convenio colectivo estatal, con especial atención a los aspectos ligados a Igualdad de Oportunidades, conciliación y protocolos de acoso.

- 1
2 • Puesta en valor del desempeño sindical ante los trabajadores y las empresas,
3 con mecanismos de no discriminación profesional ni salarial, y dotación de
4 medios adecuados para el desempeño de nuestra labor de representación.
5
6 • Extensión de la jornada de 35 horas en todas las cajas andaluzas, consolidando
7 y perfeccionando en su caso los acuerdos existentes.
8
9 • Implementación de políticas laborales en los Grupos de Empresa.

12 **5.1.3. ORGANOS DE GOBIERNO**

13
14 En materia de Órganos de Gobierno: Remitiéndonos también a planteamientos
15 contenidos en documentos de otros ámbitos, marcamos singularmente algunos
16 objetivos.-
17

- 18 • Desarrollo del decálogo aprobado por el Consejo de CC.OO.-Andalucía,
19 particularmente en los ámbitos de Responsabilidad Social, iniciativas de
20 compromiso con la creación de empleo y acceso a la vivienda, control de la
21 política de empresas participadas y gestión de la Obra Social.
22
23 • Consolidación del Grupo de Órganos de Gobierno como mecanismo de
24 coordinación, y desarrollo del mismo con encuentros entre vocales de los
25 distintos ámbitos o grupos de representación.
26
27 • Continuidad y mejora de las líneas de apoyo a los Consejeros ya iniciadas:
28 Formación, Asesoramiento Técnico-Económico y Asesoramiento en materia de
29 Responsabilidad Social.
30
31 • Participación en los futuros procesos de renovación, con impulso y presentación
32 de la Candidatura Social en todas las Cajas andaluzas.
33
34 • Búsqueda de puntos de encuentro con organizaciones incluidas en el Grupo de
35 "Otros", partiendo del fortalecimiento de relaciones con aquellas con las que
36 llegamos a acuerdos en 2004.
37
38 • Reivindicación, en caso de modificaciones legislativas, de los siguientes
39 aspectos:
40
41 ➤ Incremento de representación por el Grupo de Trabajadores hasta el
42 20% permitido por la LORCA.
43 ➤ Mejora del sistema de elección de impositores, dotándolo de mayor
44 transparencia en cuanto a los plazos de publicidad de la lista de
45 compromisarios y permitiendo la condición de avalista de cualquier
46 impositor, entre otras medidas.
47 ➤ Incremento de la representación de los sindicatos en el Grupo de
48 Otros, en consonancia con su representación en el Consejo Económico
49 y Social.
50

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

5.2 SEGUROS

El cambio de modelo organizativo, por el que éste Sector se estructura como Agrupación en Andalucía (antes Coordinadora) ha hecho posible que se abordaran de una manera más eficaz las problemáticas surgidas en distintos ámbitos, pero fundamentalmente en la Mediación, con la externalización de los departamentos de siniestros de la empresa AMSUR, así como en las Mutuas con la segregación de los Servicios de Prevención.

Nuestro trabajo sindical deberá pasar necesariamente por:

- Asegurar el cumplimiento de los Protocolos firmados en las Mutuas para los Servicios de Prevención.
- Incorporar al trabajo sindical a delegados y delegadas de Mutuas que garantice una futura coordinación en nuestro territorio.
- Abrir definitivamente un marco de negociación en AMSUR.
- Hacer valer los recursos humanos surgidos de los procesos electorales en la Cía. MAPFRE para incrementar nuestra actividad sindical en los distintos ámbitos provinciales.
- Establecer un compromiso de trabajo con la secretaría federal de la mujer para promover la inclusión en el plan Optima a las empresas de ámbito andaluz o sede social en Andalucía.