



# 2º CONGRESO

Las Palmas - mayo de 2006

# PONENCIAS





# PONENCIAS

---

## LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

I.-	Análisis de la situación .....	4
II.-	¿Cómo abordamos los cambios? Propuestas de actuación .....	8
III.-	El objetivo de nuestra Acción Sindical: El desarrollo personal sostenible .....	10
IV.-	La descentralización productiva. Externalización y subcontratación .....	17
V.-	Hacer atractivo el sindicato a los jóvenes. Potenciar su participación .....	21
VI.-	POLÍTICA INTERNACIONAL: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional .....	24
VII.-	Tres claves para el trabajo sindical en Responsabilidad Social en las Empresas .....	26

## COMUNICACIÓN

0.0	Marco General .....	27
1.0	La comunicación interna en internet.....	28
2.0	Extranet y el espacio propio para la afiliación .....	29
3.0	Correo electrónico.....	30
4.0	Los blogs: un instrumento de comunicación para la participación	31
5.0	El Podcasting: Comunicar con la generación i-pod .....	31
6.0	Protocolo de respuesta a las consultas realizadas por Internet	32
7.0	Ciberacción sindical.....	33
8.0	El Software Libre en la Federación: Objetivo migración .....	33



1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-

# LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

## I.- Análisis de la situación

Factores como la internacionalización y la globalización de la economía y de la producción, los cambios tecnológicos, la liberalización de los servicios, la creciente competitividad entre las empresas, inciden y provocan cambios importantes en los métodos de organización del trabajo y de las empresas.

Las empresas diversifican y definen estrategias comerciales y productivas propias para afrontar las exigencias de los nuevos tiempos, según las demandas de los clientes y de los consumidores, y ponen énfasis en los puntos donde creen que tienen mas posibilidades.

Así mismo, las empresas planifican la negociación individualizada de las condiciones laborales como instrumento para promover los cambios en las empresas, en sus políticas de personal y como vehículo para dinamizar las relaciones laborales sobre la base de la individualización.

Para afrontar estas situaciones, en COMFIA-CCOO, hemos elaborado históricamente nuestras estrategias, principalmente desde la solidaridad, estableciendo criterios comunes, globales y homogéneos para los distintos sectores, que hemos ido trasladando a los convenios colectivos.

Hemos articulado la negociación colectiva sobre la base de la organización sindical en la empresa, Secciones Sindicales, COE's, donde conformamos y consensuamos opiniones. Hemos puesto en común y discutido criterios de negociación colectiva sectoriales en las Agrupaciones, y todo esto se ha estado coordinando desde el ámbito Federal. Hemos generado sinergias organizativas y hemos aprovechado las experiencias del trabajo sindical en las distintas empresas y sectores para trasladarlos a otros.

Por otro lado, hemos tratado de racionalizar la negociación colectiva mediante la segmentación de subsectores homogéneos, principalmente provenientes de oficinas y despachos, o producto de nuevas actividades productivas: Distintas actividades, distintas funciones, distintos problemas, hacen necesarias distintas propuestas, distintas soluciones.

### Situación Actual de la Negociación Colectiva en COMFIA-CC.OO.

En la actualidad nos encontramos con diversas realidades sectoriales, con diferencias importantes en los contenidos debido al desigual desarrollo de la negociación colectiva y que podemos agrupar según los siguientes parámetros:

- Distintos ámbitos de negociación, desde el provincial al estatal y diferencias significativas en cuanto al tamaño de las empresas y la composición sectorial.





1 Este gráfico refleja los niveles de estos parámetros ó factores determinantes  
- en la negociación colectiva en los diferentes grupos de sectores; y va a  
- coincidir, en la práctica, con los niveles, mas o menos desarrollados, de los  
- contenidos de las condiciones laborales en los convenios sectoriales. La  
5 comparativa entre unos sectores y otros de estos grados de evolución, refleja  
- gráficamente lo que podemos llamar **“curva de madurez sindical”**.

- En resumen, en la medida que actuemos en los factores en los que podemos  
- incidir sindicalmente: Representación, EESS y Afiliación; y Organización,  
10 estructuración sindical; seguramente podremos crecer y desarrollar los niveles  
- de contenidos de la Negociación Colectiva.

- Los límites de nuestro actual modelo de negociación sectorial

15 La negociación colectiva, la satisfacción de los intereses y reivindicaciones de  
- los trabajadores y trabajadoras, las necesidades de competitividad de las  
- empresas crecen en complejidad y diversidad.

- Nos enfrentamos a nuevos retos y amenazas que ponen en cuestión nuestro  
20 tradicional modelo de negociación colectiva: las modificaciones de la  
- estructura productiva, empresarial y sectorial, con procesos de globalización,  
- descentralización y externalización; donde va a hacer falta definir nuevos  
- ámbitos de negociación.

25 1. Globalización de la producción.

- Las empresas y grupos multinacionales vienen ejerciendo una constante  
- presión sobre las condiciones laborales, con tendencia a romper los referentes  
- legales, basado en un modelo de desregulación de las relaciones laborales y  
- que persiguen su extensión a todos los países donde se ubican, con la  
30 agravante de que estas decisiones no siempre se toman en las empresas o al  
- nivel donde incidimos sindicalmente. Estas decisiones obedecen, en la  
- mayoría de los casos, a necesidades empresariales detectadas que exceden  
- los marcos nacionales y que difícilmente encuentran satisfacción o respuesta  
- en estos ámbitos.

35 2. Descentralización/Externalización: Empresas en Red.

- Los cambios en la organización del trabajo y en la producción se materializan  
- en crecientes formas de descentralización y externalización de actividades.  
- Las empresas buscan una mayor flexibilidad en la utilización de la mano de  
40 obra, el abaratamiento de costes y transferir la responsabilidad y los riesgos a  
- terceros.

- Estas estrategias traen como consecuencia la desregulación y el  
- empeoramiento de condiciones laborales y que se descentralice y se diluya la  
- responsabilidad empresarial.

45 La actividad productiva y el empleo se desplazan desde ámbitos de  
- mayor implantación sindical, grandes empresas; hacia los servicios y  
- empresas auxiliares. Los cambios de organización del trabajo desorganizan las  
- reglas laborales, se modifican los ámbitos funcionales de los convenios  
- colectivos. Como consecuencia se produce una dualización de condiciones y  
50 relaciones laborales.



Las formas son múltiples y diversas (subcontratas, empresas de servicios, trabajadores autónomos dependientes), todo es susceptible de ser subcontratado o externalizado (actividades principales o auxiliares) y cualquiera el lugar de ejecución de la actividad (en el centro de trabajo de la empresa principal o en el de la contratada). 1  
 -  
 -  
 -  
 5

3. Estrategias empresariales de RRHH:

Se flexibilizan las políticas de RRHH, produciendo segmentaciones de plantillas en función de los objetivos prioritarios que se trazan, diferenciando y discriminando la atención, la motivación, y la incentivación a los diferentes colectivos. -  
 -  
 -  
 10

Se priorizan los sistemas de negociación individual como vehículo de personalización e individualización de las relaciones laborales. Se producen profundos cambios estructurales en las composiciones de las plantillas de las empresas. Como consecuencia se diversifican las condiciones laborales, y cada vez más se dan situaciones distintas y diferencias entre personas y entre colectivos. -  
 -  
 -  
 15

El resultado son las crecientes dificultades objetivas para abordar en la negociación colectiva sectorial la organización del trabajo y los problemas concretos. -  
 -  
 -  
 20

Las empresas ejercen una mayor presión sobre la negociación colectiva y potencian la individualización de las relaciones laborales. -  
 -

Cada vez es más amplio abanico de trabajadores que requieren respuestas específicas a sus reivindicaciones y aspiraciones, y hay mayor dificultad para dar respuesta desde el marco sectorial a su problemática concreta. -  
 -  
 25

4. Dificultad de consenso sectorial de las patronales.

Cobran cada vez más importancia las estrategias productivas y comerciales de las empresas, elaboradas con el fin de acceder y adueñarse de nichos de mercado propios en los sectores; por lo que dentro de las patronales cada vez hay mas dificultades de buscar puntos de encuentro sectoriales. Decisiones que cada vez en mas casos trascienden el ámbito nacional. Además, producto de lo anterior y de la gran competencia existente, se ha pasado a la primacía de las políticas comerciales y productivas sobre las de RRHH, que antes podían estar equiparadas. -  
 -  
 -  
 30  
 -  
 -  
 -  
 35

**En definitiva, tenemos que abordar el reto de convertir en oportunidad para la mejora de nuestros derechos y condiciones laborales, unos cambios en la negociación colectiva que sitúen a la empresa como foco de atención y de cambio en la organización del trabajo y a las perspectivas profesionales y de desarrollo personal de trabajadores y trabajadoras como núcleo de nuestras propuestas sindicales.**

40

45

50



1 II.- ¿Cómo abordamos los cambios?  
- Propuestas de actuación.  
-

- Nuestro trabajo de acción sindical establecido en los anteriores procesos  
5 congresuales, ha estado presidido por unos claros objetivos de mejora y  
- avance de las condiciones laborales y de la defensa del empleo, desde los  
- valores de solidaridad y de igualdad que inspiran la actividad del sindicato; y  
- lo hemos determinado principalmente en los convenios colectivos sectoriales,  
- donde plasmamos y regulamos las condiciones mínimas aplicables en las  
10 empresas.

- Para seguir avanzando en la consecución de estos objetivos y  
- afirmando dichos valores, si hasta ahora el peso de la actividad sindical ha  
- gravitado en torno a la organización sectorial en coordinación con las  
- estructuras federales, a partir de ahora deberemos promover e incrementar la  
15 intervención del sindicato en la empresa para ser protagonistas de los  
- cambios que se producen en la organización del trabajo, reivindicar un  
- protagonismo propio en la empresa, sólo puede hacerse a través de la  
- Secciones Sindicales, garantizando la comunicación con los trabajadores y las  
- trabajadoras, afianzando y proyectando nuestras propuestas y posiciones  
20 sindicales, reforzando su papel como actor principal en las relaciones  
- laborales, especialmente en estos nuevos contextos de descentralización y  
- externalización productiva y concentración empresarial, vinculando su acción  
- sindical específica con la estrategia federal.

25 **Para ello proponemos las siguientes pautas de actuación:**

-  **Potenciar la constitución y desarrollo de secciones sindicales  
- estatales en los sectores emergentes**, promoviendo el tránsito del  
- comité de empresa a la sección sindical, vinculando a los delegados de  
30 CCOO a través de la afiliación y diseñando un método de actuación y  
- seguimiento que tenga por objetivo la acción sindical a través de la sección  
- sindical y el incremento afiliativo.

-  **Organizar la Acción Sindical en Red.**

35 ■ Desde Comfia se identificarán en las empresas y situaciones  
- empresariales sujetos de cualquier forma de descentralización y que  
- necesiten de una actuación coordinada de las secciones sindicales, que  
- permitan un mejor aprovechamiento de los recursos, mediante la  
- actuación de equipos interempresas y el apoyo de la estructura del  
40 sindicato para conseguir una atención sistemática.

- ■ Desde Comfia se potenciará la cooperación entre secciones sindicales,  
- mediante planes de trabajo que fortalezcan la comunicación entre las  
- secciones sindicales de cada ámbito, permitan planificar las tareas,  
- pautar reuniones y establecer objetivos comunes.

45 ■ Desde Comfia se promoverán marcos de interlocución para abordar los  
- problemas comunes de los trabajadores y trabajadoras de las  
- contratas. En los grupos de empresas con acuerdos marco. En los  
- grandes centros interrelacionando las condiciones de las distintas  
- empresas afectadas a partir de elementos comunes y solidarios, que se  
50 puedan aplicar directamente al conjunto de las empresas, riesgos  
- laborales, utilización de servicios comunes o beneficios sociales....





▪ Desde Comfia se articulará la colaboración entre la sección Sindical de la empresa principal y los equipos de extensión para la promoción de las elecciones sindicales en las empresas subcontratadas.	1
▪ Desde Comfia se propondrán acuerdos interfederales que permitan la colaboración de secciones sindicales adscritas a otras federaciones de CCOO.	-
□ <b>Desarrollar una Acción Sindical Múltiple.</b>	-
▪ Elaboración de estrategias y criterios de negociación colectiva que puedan dar respuesta a espacios de negociación supraempresarial y que afectan a diferentes sectores.	10
▪ Segmentar nuestras propuestas de negociación colectiva capaces de integrar las inquietudes profesionales y laborales de los diversos colectivos de trabajadores.	-
▪ Conjugar la necesaria autonomía de reivindicación de quienes trabajan en las empresas principales y en las subcontratas, con la necesaria síntesis y solidaridad entre los intereses diversos.	15
<b>En resumen, situar a la empresa en el foco de la atención sindical y de esa manera incrementar nuestra presencia y nuestro trabajo en las empresas, reforzar nuestro poder contractual y nuestra intervención en los nuevos métodos de organización del trabajo, con propuestas y estrategias coordinadas federalmente.</b>	20
La Acción Sindical: Desde el sector hacia la empresa	25
La intervención sindical en la Empresa debe estar diseñada atendiendo a los siguientes criterios que nos permitirán al final del proceso seguir presentando resultados de carácter colectivo en los que se reconozcan individualmente las personas que trabajan en la Empresa:	30
1. <b>Flexibilidad.</b> Tomada como un elemento regulador de distintas realidades, en contra de las soluciones de carácter individual.	-
2. <b>Universalidad.</b> Tomada como una unidad de aplicación, que nos permita establecer derechos allí donde se individualizan las obligaciones.	35
3. <b>Transparencia.</b> Tomada como un elemento de calidad que permita que tanto las trabajadoras, y los trabajadores, en la Empresa; como el propio sindicato en el sector conozcan los contenidos de esa acción sindical.	40
4. <b>Objetividad.</b> Tomada como un elemento de medida que nos permita trabajar con rigor sobre lo posible, a la hora de establecer, y evaluar, nuestra acción sindical en la Empresa.	45
5. <b>Negociación.</b> Tomada como el elemento socializador imprescindible para mantener el carácter colectivo de nuestra intervención en la Empresa.	-
6. <b>Extensión.</b> Tomada como la posibilidad de exportar a otros ámbitos, o a otras empresas, los resultados obtenidos.	50



1 III.- El objetivo de nuestra Acción Sindical:  
- El desarrollo personal sostenible.  
-

- La **Política Retributiva, la Carrera Profesional, y la Conciliación de la**  
5 **Vida Personal y Profesional** se ha convertido en un instrumento más de  
- individualización de las relaciones laborales. Es la empresa la que presenta,  
- desde cada una de esas áreas, soluciones individuales para problemas  
- colectivos.  
-

10 A las tradicionales políticas de incentivos, las empresas, para cada vez más  
- amplios colectivos, comienzan a incorporar sistemas flexibles de retribución  
- que combinan otros elementos como medidas de conciliación, horarios  
- flexibles, salario en especie (guarderías), con sus implicaciones fiscales, que  
- no solo miran el aumento de poder adquisitivo, sino que valoran otros  
15 elementos de satisfacción y motivación.  
-

- Si desde la negociación en la empresa queremos aportar valor añadido a la  
- negociación sectorial, debemos enfocar nuestras propuestas agrupando  
- intereses en torno a estas tres áreas de trabajo que guardan entre si una  
20 estrecha relación., considerándolas como partes de un todo: El **Desarrollo**  
- **Personal Sostenible** que sirva de referencia a las expectativas profesionales  
- y personales de los trabajadores y trabajadoras.  
-

- Corremos el riesgo, una vez más, de que nuestra poca determinación permita  
25 a la empresa ocupar el espacio que tradicionalmente ha sido nuestro: la  
- satisfacción de las aspiraciones individuales de cada uno a través de la  
- negociación colectiva.  
-

- Es nuestra voluntad que no sea así, por eso defendemos propuestas que  
30 exigen para su consecución que el sujeto de los cambios, los protagonistas de  
- los mismos, sean los trabajadores y trabajadoras, y que deben facilitar el  
- equilibrio entre sus aspiraciones profesionales y su vida privada.  
-

- La política retributiva. El reparto de la Productividad  
35

- En mayor o menor medida todas las empresas implementan retribuciones  
- añadidas a las reglamentarias, normativas o convencionales.  
-

- Habitualmente están segmentadas por funciones y/o categorías y tienen una  
40 distribución limitada, incluso cuando son retribuciones a las que pueden optar  
- la totalidad de la plantilla. Esto es, el criterio de percepción suele plantear un  
- umbral mínimo por debajo del cual no se distribuyen o dicha distribución es  
- simbólica.  
-

45 Este tipo de percepciones son variopintas y, en la medida que nacen en su  
- gran mayoría del contrato individual y la expresa voluntariedad de la  
- empresa, están sometidas al régimen jurídico de la condición más beneficiosa,  
- es decir, son generalmente absorbibles y compensables.  
-

50 Asimismo, la causa formal que las motiva es bastante heterogénea:  
- valoración más o menos objetiva de puestos de trabajo, participación en



resultados, cumplimiento de objetivos, valoración de dedicación y/o desempeño, valoración de competencias, entre otras.

Es decir, no solo es productividad lo que se retribuye, sino que, a menudo, se retribuye como salario variable o voluntario, retribuciones que tendrían que encuadrarse en retribuciones correspondientes a funciones definidas, carrera profesional no reconocida y/o remuneración de prolongaciones de jornada.

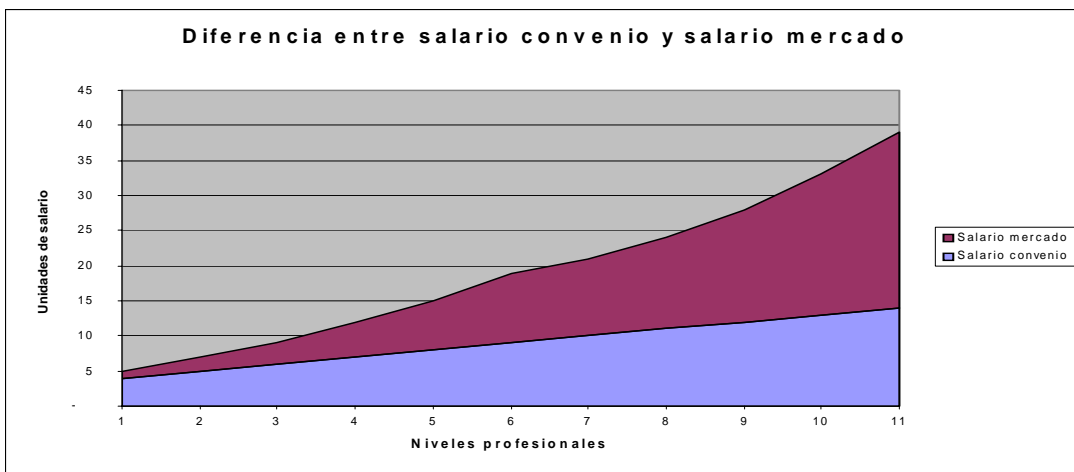
Así pues, de la existencia de las mismas se pueden inferir dos conclusiones: Existe renta disponible por encima del salario convencional y su tamaño indicará en gran medida del poder contractual del sindicato. (Según comentario en cuadro nº 2)

(Cuadro nº 2)

### Ajuste de la Función de Gasto Salarial

Componentes: Salario de Mercado (Agregación de salarios por puesto) tiende a igualarse con la Función de Gasto de Personal de la empresa; Función de Gasto Convencional y Función de Retribución Variable. Espacios intersectados.

La distribución individual y colectiva dependerá, además, de: la cercanía del salario convencional al salario de mercado y del abanico salarial interno.



La existencia y proliferación de este tipo de retribuciones habitualmente la hemos vivido en el sindicato como una amenaza contra la negociación colectiva. De hecho, este salario se enmarca dentro de otras medidas que las empresas suelen promover dentro de lo que venimos llamando "individualización" de las condiciones de trabajo. Y que, según el poder contractual individual de los trabajadores afectados, se percibe más o menos positivamente por quienes acceden a ellas, pues a menudo la discrecionalidad y la poca transparencia merma tanto su **credibilidad**, como su **eficacia**.

En la medida en que se han ido extendiendo e incorporando a la "cultura de la empresa", y ésta (la empresa) requiere una cierta legitimación social, nos podemos plantear que se produce "una ventana de oportunidad" para



1 plantear una estrategia de incorporación de este tipo de retribuciones a la  
- acción de la negociación colectiva como derechos generales articulados  
- individualmente: derecho a la remuneración justa y objetiva del esfuerzo,  
- derecho a la promoción económica y profesional, derechos ambos necesaria-  
5 mente conciliables con la vida privada. Sería uno más de los planos que,  
- desde el punto de vista de la Responsabilidad Social Interna de la Empresa,  
- podemos y debemos impulsar colectivamente.

- Necesariamente, abordar esta cuestión nos lleva a incorporar **la Flexibilidad**  
10 como un criterio fundamental: heterogeneidad de situaciones, tamaño de las  
- empresas, centralidad y/o subsidiariedad de las mismas, características de la  
- regulación convencional aplicable, cultura de la empresa,...

- Igualmente abordaremos esta cuestión como una OPORTUNIDAD para tornar  
15 la individualización en contractualidad colectiva.

- Criterios de negociación colectiva de los sistemas de retribución  
- variables:

#### 20 **Transparencia**

- ■ Criterios pactados con la RLT y divulgados entre la plantilla periódicamente.
- ■ Participación de la RLT en el seguimiento, la revisión y resolución de  
- discrepancias (promoción de una instancia de apelación).

#### 25 **Objetividad**

- ■ Conocido públicamente.
- ■ Medible y contrastable.
- ■ Que remunere lo que se establece y no otras materias, como son la  
- disponibilidad o presencia.

#### 30 **Universalidad y equilibrio**

- ■ Cultura de empresa que valore y recompense los logros generales de la  
- empresa, los colectivos del grupo de trabajo y los individuales.
- ■ Que se eviten las exclusiones discriminatorias : género, función sindical,...
- 35 ■ Equilibrio entre: OBJETIVOS GENERALES/GRUPO DE TRABAJO/INDIVIDUAL

#### - **Proyección**

- ■ Evaluación dinámica y periódica del sistema.
- ■ Susceptible de ligarse a la Promoción Profesional: el cumplimiento de  
40 objetivos debe tenerse en cuenta para
  - ○ Planes de carrera profesionales
  - ○ Selección de cargos

- **No queremos sino** Integrar, dentro de la negociación colectiva, lo que ya  
45 definimos en su día:

- ■ Lo que somos → Nivel Salarial o Categoría
- ■ Lo que hacemos → Salario Funcional
- ■ Lo que aportamos → Salario Variable

50 Un sistema de incentivos así pactado con los sindicatos tendrá  
- **CREDIBILIDAD** y la empresa tendrá garantizada su **EFICACIA**



La Carrera Profesional	1
La sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desarrollados por una persona a lo largo de la vida junto con los conocimientos y actitudes que han ido asociándose a dicho itinerario constituyen una definición simple de lo que sería una carrera profesional.	-
Con carácter general, en el seno de la Empresa dicho itinerario viene marcado por una demanda interna, más o menos coyuntural, de determinados puestos de trabajo que deben ser cubiertos en un breve espacio de tiempo, independientemente de los conocimientos y expectativas de las personas candidatas a cubrir dichos puestos.	5
Para contribuir desde esta área a un Desarrollo Personal Sostenible es imprescindible orientar nuestra acción sindical hacia una definición más compleja de la Carrera Profesional en la Empresa, que atienda a las siguientes consideraciones:	-
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Debe ser un proceso continuo y estructurado, organizado en el tiempo, que relacione la tarea profesional con las competencias necesarias para realizarla.</li> <li>▪ Debe establecer mecanismos que concilien las expectativas de desarrollo de las personas con las necesidades laborales de la Empresa.</li> <li>▪ Debe poner en valor la experiencia laboral adquirida.</li> <li>▪ Debe permitir que cualquier persona en el seno de la Empresa pueda fijar sus metas profesionales e identificar que medios necesita para alcanzarlas.</li> <li>▪ Debe tener valor para el empleo en la medida en que añade competencias para las personas.</li> </ul>	15
Nuestra acción sindical debe romper la actual consideración que tiene la Carrera Profesional entendida como un instrumento, de seguimiento y evaluación, al servicio de la Empresa hasta convertirla en un patrimonio personal de cada trabajadora, y de cada trabajador.	20
Para conseguirlo, el sindicato deberá actuar en torno a tres ejes:	-
<b>1.- Las competencias profesionales y el sistema nacional de cualificaciones.</b>	25
El Sistema Nacional de las Cualificaciones, creado a partir de la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio, a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones ha ido desarrollando un Catálogo de Cualificaciones que recoge aquellas Competencias Profesionales que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, incluida la experiencia laboral.	30
El sistema divide cada Cualificación en unidades de competencia profesional susceptibles de ser asociadas a módulos formativos que cubran parcial o totalmente esa unidad de competencia. Las propuestas formativas que el sindicato aborde, indistintamente de que sean en la empresa o en el sector, deben asegurar que la formación dote a los trabajadores y trabajadoras de esas unidades de competencia que se irán definiendo dentro del Catálogo de las Cualificaciones.	35



1 Este trabajo sindical, que tendrá que ser progresivo y continuado en el tiempo,  
- tendrá una importancia capital de cara a la acreditación de la formación y al  
- reconocimiento de la experiencia profesional, toda vez que el propio Sistema  
- Nacional de las Cualificaciones prevé el desarrollo de un procedimiento de  
5 reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las competencias  
- profesionales, transferible a cualquier ámbito del mercado laboral.

- En la medida en que nuestra intervención en la Empresa vaya logrando esa  
- relación entre acción formativa y competencias profesionales iremos poniendo  
10 en manos de las trabajadoras y los trabajadores la posibilidad de acreditar  
- ese aprendizaje realizado a lo largo de su vida profesional contribuyendo de  
- esta forma a nuestro proyecto de desarrollo personal sostenible.

## 15 **2.- La Formación Profesional y la Certificación**

- Continuar extendiendo la participación de las trabajadoras y los trabajadores  
- en las distintas iniciativas formativas relacionadas con su formación  
- profesional sigue siendo una parte de nuestra estrategia para favorecer la  
- empleabilidad.

20 - La participación del sindicato en las distintas iniciativas formativas  
- susceptibles de ser ofrecidas a los trabajadores y las trabajadoras, debe  
- establecerse atendiendo a distintos criterios, dependiendo del origen de los  
- recursos destinados a la formación.

25 a) Iniciativas que utilizan recursos externos la Empresa. (Contratos  
- Programa, Subvenciones, Ayudas, etc.)

- El Sindicato debe contribuir al objetivo de facilitar un Desarrollo Personal  
30 Sostenible, garantizando la vinculación de dichas iniciativas a la  
- Negociación Colectiva Sectorial en un doble sentido:

- ■ Utilizando la Negociación Colectiva Sectorial como observatorio para la  
- detección de necesidades formativas y cualificaciones escasas en el  
- sector.
- 35 ■ Devolviendo al ámbito de la Negociación Colectiva Sectorial los  
- resultados de dichas iniciativas, en términos de competencias  
- profesionales generadas, en la línea de fortalecer dicho ámbito de  
- negociación, como modelo de organización sectorial.

40 b) Iniciativas que utilizan recursos internos de la Empresa.( Planes de  
- Formación, etc.)

- Nuestra acción sindical debe encaminarse a garantizar que la oferta  
- formativa cumple al menos las siguientes condiciones:

- 45 ■ Está destinada a aumentar las competencias profesionales de las  
- personas participantes.
- ■ Permite la participación de manera ponderada de todos los  
- colectivos existentes en la Empresa.
- ■ Intenta conciliar las necesidades y objetivos de la Empresa con las  
50 expectativas personales de desarrollo de las trabajadoras y los  
- trabajadores.



1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-

Independientemente del origen de las iniciativas de formación, el reconocimiento y la certificación de la formación recibida debe convertirse en este periodo en uno de nuestros objetivos prioritarios.

Sólo si somos capaces de construir acuerdos sectoriales podremos establecer procedimientos que certifiquen las competencias adquiridas por la persona al completar un proceso formativo, que sean reconocidos por todas las empresas del sector y de esa forma devolverle al trabajador, o trabajadora, en términos de reconocimiento, el esfuerzo realizado durante su aprendizaje.

Negociar la homologación de estos procedimientos es la primera piedra para establecer una Carrera Profesional ligada al Desarrollo Personal Sostenible.

**3.- La Promoción Profesional.**

Nuestro trabajo sindical en el terreno de la promoción profesional debe pasar por construir una nueva definición de la profesionalidad en el seno de las Empresas. Luchar contra los sistemas de promoción que tienen como elemento central la permanencia y la prolongación de jornada supone poner en valor en el seno de la empresa elementos de profesionalidad que sumen a la experiencia profesional adquirida las nuevas competencias que se generan en los procesos de formación.

Sistematizar, a través de la negociación colectiva en la Empresa, y sectorialmente si fuera posible, estos procesos de promoción significa elaborar un menú de condiciones mínimas que permita a las personas conocer que medios necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales y que competencias profesionales tienen que cubrir.

Atacar desde la profesionalidad el problema de la promoción no sólo introduce elementos de objetividad en el proceso, sino que además facilita la motivación de cara a los propios procesos formativos que independientemente se realizan en las empresas, alimentando de nuevo el proceso de adquisición de competencias.

**En resumen, nuestro proyecto de Carrera Profesional en la Empresa debe convertirse en un elemento estratégico que devuelva a las personas más libertad para decidir sobre su futuro profesional, igualando las oportunidades de los distintos colectivos y añadiendo valor para el Empleo.**

**Valor para el Empleo, que de cara a la Empresa habrá de traducirse en un paulatino acercamiento al Sistema Nacional de Cualificaciones y en un aumento de las competencias y de la profesionalidad de las personas. Y de cara a las trabajadoras, y trabajadores, en un diseño de carrera profesional sostenible que garantice la igualdad de oportunidades y la certificación de los aprendizajes realizados.**



1 Igualdad de Oportunidades y Conciliación

-  
- Uno de los objetivos estratégicos de la acción sindical de COMFIA es que las mujeres alcancen los puestos de poder que les siguen siendo vetados.

5 COMFIA debe liderar este proceso en las empresas y en nuestra propia organización.

- La necesidad de la conciliación entre la vida personal y la laboral es ya una demanda compartida entre mujeres y hombres y es por tanto un eje fundamental de las condiciones de trabajo.

10 El cumplimiento del Principio de Igualdad de trato y las medidas que lo hagan efectivo sigue siendo un objetivo indispensable de la Negociación Colectiva y de los Acuerdos de empresa.

- Las iniciativas y medidas a favor de la Conciliación y la Igualdad deben considerarse como factores de buenas prácticas para medir la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas.

15 Desde COMFIA proponemos los siguientes medios de actuación para el cumplimiento de nuestros objetivos en el ámbito de la Igualdad y la Conciliación:

20 **1- Negociar medidas de flexibilidad regulada:** Establecer estructuras de horarios de trabajo y jornadas con criterios negociados de flexibilidad regulada que beneficien el desarrollo de la carrera profesional y faciliten hacerla compatible con los demás aspectos de la vida de las personas.

- Ampliación de las franjas horarias en entrada y /o salida.
- 25 - Posibilidad de acumulación de los permisos por responsabilidades familiares
- Intercambiar días de permisos por motivos personales, médicos, etc. por una bolsa de horas disponible anualmente.
- Especial atención en la aplicación de estas medidas para trabajadoras en situación de violencia de género.

30 **2- Compromiso para la Agenda Europea:** las medidas de Igualdad de Oportunidades y Conciliación deben formar parte de las agendas de trabajo de los Comités de Empresa Europeos y de las Coordinadoras mundiales, estableciendo un marco mínimo homogéneo.

35 **3- Implantar la formación ininterrumpida:** Es preciso garantizar el acceso a la formación durante los períodos de licencias y excedencia como factor esencial para mantener las expectativas de carrera profesional.

40 **4- Aprovechar los procesos de cambio:** Las próximas Elecciones Sindicales son una buena oportunidad de incorporación de trabajadoras a nuestra organización. El próximo Congreso de Comfia debe comportar la inclusión de un mayor número de mujeres en los puestos de dirección del Sindicato.

45 **En resumen, seguir avanzando en la Igualdad de Oportunidades y la Conciliación como ejes estratégicos de nuestra acción sindical, puesto que son elementos indispensables de mejora en las condiciones laborales de mujeres y hombres.**

50





IV.- La descentralización productiva. Externalización y subcontratación	1
	-
	-
En los últimos años, marcados por las decisiones de los Congresos de 1.996 y 2001, hemos ido desarrollando propuestas e iniciativas que han tenido como preocupación la atención sindical de los colectivos de trabajadores y trabajadoras de las empresas nacidas al calor de la segregación empresarial y de la subcontratación, lo que hemos venido en denominar la descentralización productiva.	5
	-
	-
	-
	-
	10
Atender las necesidades de mejora de estos colectivos en sus condiciones laborales y económicas, cuando en el nacimiento de sus empresas la reducción de costes es el principal argumento, es el objetivo de nuestras políticas, y la negociación colectiva y la organización del sindicato nuestras herramientas.	-
	-
	-
	-
	15
	-
Por ello hemos hablado de acuerdos de grupo de empresas, definido la constitución de las secciones sindicales de grupo, y propiciado nuevos convenios colectivos sectoriales que engloben las nuevas realidades productivas.	-
	-
	-
	20
	-
<b>En este congreso debemos dar un nuevo paso, situar nuestra actividad sindical en los grandes centros de trabajo, debemos recoger la realidad de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de las nuevas empresas, dando respuesta a sus necesidades e intereses.</b>	-
	-
	-
	25
	-
La Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO., el 22 de febrero de 2005, decidía proponer:	-
	-
1. Establecer, entre las empresas principal y contratista, obligaciones (de comprobación y de coordinación) y responsabilidades (para las condiciones de empleo).	30
	-
	-
2. Reclamar la revisión de la normativa actual, definir con más precisión lo que se entiende por contrata y subcontrata y redefinir el concepto de "propia actividad".	35
	-
	-
3. Ampliar la responsabilidad solidaria, las obligaciones y responsabilidades para que afecten a toda la cadena de subcontrataciones e incluyan el deber de comprobación previa por parte del empresario principal.	40
	-
	-
4. Adecuar los derechos sindicales de representación e información, para que la nueva realidad productiva no invalide al sindicato como instrumento de organización, de representación y de negociación.	-
	-
	45
La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., a través de su Secretaría Federal de Acción Sindical, celebra unas jornadas en abril de 2005, tituladas "Subcontratación, una metodología sindical", en las que se propone trabajar, en línea también con lo aprobado en el VIII Congreso, en la identificación y análisis de situaciones y propuesta de actuaciones.	50
	-



1 En algunos sectores de nuestra Federación hemos llevado a la práctica el  
- trabajo con los criterios propuestos en las jornadas sobre Subcontratación de  
- abril, pudiendo exponer como ejemplo concreto el trabajo sindical realizado  
- en el centro del Santander Central Hispano de Boadilla del Monte, en Madrid:  
5 La ciudad financiera del SCH.

-  
- **Actuaciones para controlar y regular la descentralización**  
- **productiva**

10 El trabajo de recogida de información y experiencias debe formar parte de la  
- actividad de las secciones sindicales de la empresa principal o usuaria y de la  
- empresa auxiliar, contratista o subcontratista, junto con el apoyo, tutela o  
- seguimiento de Comfia.

15 **1. Actuaciones de la Sección Sindical de la empresa principal.**

-  
- • Cuando la empresa principal contrata a otra empresa auxiliar: Recabar la  
- información que la ley le otorga, aprovechando las posibilidades de  
- intervención que leyes como la Ley de PRL permiten.

20  
- • Cuando la empresa principal segrega actividad, constituyendo nuevas  
- empresas participadas y formando parte del mismo grupo empresarial: La  
- sección sindical debe intervenir para negociar las condiciones de la  
- segregación o externalización y arbitrar acuerdos de empresa que  
25 mejoren, para el conjunto de trabajadores y trabajadoras, las condiciones  
- del convenio sectorial de referencia de la nueva empresa.

-  
- **2. Actuaciones de la Sección Sindical de la empresa auxiliar.**

30 • Debe vigilar que la actividad se desarrolla cumpliendo todos los preceptos  
- legales, (plazo del contrato, número de trabajadores, lugar de trabajo,  
- etc.), observando que, efectivamente la actividad contratada o subcon-  
- tratada por esta empresa, la organiza, dirige y controla con sus propio  
- medios materiales y personales. La cesión ilegal de trabajadores es la  
35 práctica habitual cuando se incumple la normativa.

-  
- **3. Nuestra organización federal.**

-  
- • Debe apoyar, con su información y experiencias, la labor de coordinación,  
40 facilitando el contacto entre las secciones sindicales de las empresas  
- principales y usuarias, con el objetivo de regular y mejorar las condiciones  
- de trabajo del convenio de aplicación.

-  
- Siguiendo estos criterios de actuación y para lograr el objetivo de controlar y  
45 regular la descentralización productiva, prestaremos especial atención a la  
- cesión ilegal de trabajadores, práctica que en muchos casos realizan las  
- llamadas Empresas de Servicios Integrales, suplantando a las empresas de  
- trabajo temporal, pero sin las garantías y obligaciones (necesidad de  
- autorización, aval, equiparación salarial con el trabajador de la usuaria, etc.,)  
50 que las Ley les exige a éstas.



Propuestas para alcanzar nuestros objetivos	1
Nuestro objetivo debe ser, aún reconociendo la dificultad de la actuación del sindicato en estas nuevas realidades que el trabajador o trabajadora adscritos subcontrata, no debe sentirse fuera de la tutela del sindicato. El apoyo que el sindicato antes le brindaba, por la intervención sobre sus condiciones de trabajo en la empresa de origen, no debe dar paso a la desconexión absoluta, por falta de implantación sindical en la nueva empresa, por desinterés de la representación sindical existente a los nuevos colectivos, o por la nula dedicación de las secciones sindicales de las empresas principal o auxiliar.	10
Para alcanzar estos fines proponemos los siguientes criterios de actuación:	-
<b>1. Obtener un Mapa de Subcontratación en los centros de trabajo,</b> determinando el lugar donde se realiza la actividad subcontratada.	15
El mapa señalará, centro, sectores y empresas implicadas y sus secciones sindicales. La organización federal fijará criterios para abordar los planes de trabajo, visitas, etc., así como las reuniones de puesta en común de objetivos, información y resultados.	20
Se recabaran los datos necesarios para su elaboración, que nos pueden llegar desde la empresa principal o desde la auxiliar, según nuestra implantación o la información que las empresas faciliten a éstas.	25
Esta información deberá ser tratada federalmente, en el sector donde se está adscrito y con la organización federal, ya que en la mayoría de los casos afectará a más de un sector.	-
<b>2. Obtener un Mapa de Convenios sectoriales o acuerdos de empresa en los centros de trabajo,</b> es prioritario para marcarnos una línea de trabajo coherente, y así conocer las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras externalizados.	30
De esta manera podremos realizar la labor de asesoramiento e información que los trabajadores y trabajadoras nos puedan solicitar.	35
De nuevo aquí es importante la implicación de las secciones sindicales de las empresas principales y auxiliar, para garantizar la política de comunicación y asesoramiento, y que la actividad reivindicativa esté coordinada con la organización federal y la sectorial correspondientes.	40
<b>3. Establecer una coordinación permanente entre las secciones sindicales de la empresa principal y auxiliar.</b>	-
Esta coordinación la llevará a cabo la organización federal. La experiencia en nuestros sectores marca que es en la empresa principal donde existe una mayor implantación, por lo que deberá ser ésta la que nos "abra" las puertas del centro, facilitándonos el acceso al centro y a los trabajadores, coordinando las visitas y el reparto de información.	45
En otras circunstancias, será la organización federal quien determine quien encabeza la actividad necesaria.	50



1 Las secciones sindicales informaran de su actividad, necesidades de  
- medios y de los resultados, en las reuniones que al efecto convocará la  
- organización federal correspondiente.

5 Los objetivos de esta coordinación serán:

- • **Hacer del centro un área de comunicación común**, reivindicando un  
- local conjunto para las distintas empresas auxiliares.
- • **Facilitar la información a las plantillas** de las propuestas que el  
10 sindicato plantea para la solución de los problemas y reivindicaciones de  
- los distintos colectivos que componen el centro. Combatiremos con  
- nuestra información las políticas que enfrenten a los trabajadores y  
- trabajadoras de la empresa principal y auxiliar o a los de las distintas  
- empresas auxiliares.
- 15 • **Lograr espacios de negociación**. El centro de trabajo debe ser el lugar  
- donde desarrollemos políticas para el conjunto de los trabajadores y  
- trabajadoras de las distintas empresas.
- • El sindicato debe abordar en su trabajo cotidiano el tratamiento colectivo  
- de los temas, considerando el centro, al menos en cuanto a condiciones de  
20 trabajo se refiere (transporte, comedores, guarderías, etc.,) y la  
- información, como una única empresa.
- • Marcar un temario con estos criterios, permitirá solucionar problemas de  
- los trabajadores de las empresas principal y auxiliar, o de los trabajadores  
- de varias empresas auxiliares.

25 Conocer las reivindicaciones sectoriales o de empresa para informar a las  
- plantillas de esos centros de lo que pueden ser soluciones a sus  
- necesidades e intereses y llevar a cabo una política de comunicación que  
- interese a los distintos colectivos que conforman el centro pero que no los  
30 separe, deben ser ejes de nuestra actividad sindical.

- **4. Establecer una coordinación interfederal**, favoreciendo una visión  
- global del Sindicato.

- Nos podemos encontrar a empresas cuyos convenios de aplicación  
35 pueden haber sido negociados por una misma Federación Estatal, como  
- sería el caso de nuestra Federación si intervinieran sectores como Banca,  
- Ahorro, Seguros, Nuevas Tecnologías de la Información, ETT,s,  
- Telemarketing, etc.. por lo que la coordinación sería suficiente en el  
- ámbito de COMFIA.

40 En otras situaciones, nos encontraremos con empresas en las que el  
- convenio sectorial de aplicación son negociados por otras Federaciones,  
- que agrupan a empresas del Metal, Transporte, Comercio, Energía, etc.,.

- En estos casos, nos será necesaria la coordinación con estas  
- Federaciones, por el conocimiento detallado de los convenios y condiciones  
45 laborales de las empresas a ellas adscritas, por lo que deberemos  
- mantener una colaboración permanente, que nos permita alcanzar los  
- objetivos anteriormente citados, proponiendo a estas Federaciones un  
- protocolo de actuación, que facilite a la sección sindical de la empresa  
50 auxiliar el acceso a los centros de trabajo, y favorezca la comunicación y  
- la información a los trabajadores.





1

## 2. Colaborar y proponer

-

-

-

5

-

-

-

-

10

-

-

-

-

15

-

-

-

-

-

20

-

## Iniciativas y propuestas

### 1. Entender y concienciar

-

-

-

25

-

-

-

-

30

-

-

### 2. Colaborar y proponer

-

-

#### **Iniciativas y colaboración políticas Sectoriales (Acción Sindical)**

35

-

-

-

-

40

-

#### **Iniciativas y colaboración políticas de Comunicación**

-

-

-

45

-

-

-

#### **Formación**

-

50

-

-

- Colaborar con la Secretaría de Formación para que nuestros jóvenes delegados tengan una formación sindical adecuada a sus necesidades
- Trabajar en la formación de jóvenes cuadros.



<b>Organización</b>	1
• Colaborar en paliar el déficit de desconocimiento de los jóvenes delegados de la estructura de nuestra organización	-
• Elecciones sindicales: Colaborar en la búsqueda de jóvenes para las listas electorales.	-
• Colaborar en ampliar la afiliación de jóvenes (campañas específicas).	5
	-
<b>3. Acercar el sindicato a los jóvenes</b>	-
	-
<b>Propuestas</b>	10
• Crear espacios de discusión y participación.	-
• Darnos a conocer a los futuros trabajadores en las Universidades y Centros de Estudio	-
• Utilizar los espacios más informales de encuentro, jornadas, conciertos, comics, etc.	-
	15
	-
<b>Instrumentos</b>	-
• Crear una red de responsables y colaboradores que nos permita llegar a todas las estructuras de la Federación, territoriales, sectoriales, provinciales, secciones sindicales y centros de trabajo.	-
• Solicitar a estas mismas estructuras un esfuerzo para dotarnos de los recursos humanos y materiales necesarios para desarrollar nuestra actividad sindical.	-
	20
	-
	-
	-
	-
	25
	-
	-
	-
	-
	30
	-
	-
	-
	-
	35
	-
	-
	-
	-
	40
	-
	-
	-
	-
	45
	-
	-
	-
	50
	-



## VI.- POLÍTICA INTERNACIONAL: Avanzar y reforzar el sindicalismo Internacional

Las consecuencias del modelo de globalización obligan al Sindicato a diseñar políticas que sean eficaces para conseguir nuevos objetivos.

En síntesis estas serían las propuestas:

### 1. Fomentar la presencia sindical

#### □ **Formación de cuadros sindicales**

En Comfia-CCOO estamos empeñados en un proyecto a tres años de Formación de Cuadros Sindicales, dirigido a sindicalistas de Brasil, Uruguay, Colombia, Paraguay, Perú y Argentina, destinado a fortalecer a las organizaciones de trabajadores donde desarrollamos nuestra actividad.

#### □ **Cumplimiento de las normas de la O.I.T.**

Estas normas, que tienen el carácter de mínimas, han de ser respetadas, efectivamente, por las multinacionales españolas en todos los países en donde operan

- Derecho a la libre sindicación
- Derecho a la negociación colectiva
- No-discriminación en razón de la raza, el sexo o la religión.
- Derecho a la salud laboral
- Derecho a la formación y a la cualificación profesional

#### □ **Colaboración con UNI**

Con 15 millones de afiliados, es el sindicato que nos agrupa en el mundo. Cada vez en mayor medida ha de tener un papel mas activo como coordinador e impulsor de políticas sindicales globales. En el ámbito Europeo ha de ser interlocutor en el dialogo social con la UE y con las patronales Europeas.

### 2. Espacios de negociación

#### □ **Comités de Empresa Europeos**

Tenemos que profundizar en la vinculación de sus políticas con el Sindicato. Las propuestas sobre formación y el desarrollo de la carrera profesional han de ser los objetivos más inmediatos. También debemos prestar mucha atención a la creación de las nuevas Sociedades Europeas, que incorporaran espacios de participación sindical superiores a los Comités Europeos actuales.

#### □ **Procesos de Concentración**

Los incipientes movimientos de concentraciones intra-europeas van a intensificarse próximamente, por ello se hace necesario un intercambio de información ágil y debate de los criterios fundamentales para responder, en tiempo real, a estos movimientos.





□ **Coordinadoras Sindicales**

Fuera del territorio europeo debemos seguir impulsando estos órganos de coordinación, en nuestro caso en América Latina; planteándonos como objetivo incorporar propuestas comunes para negociar con las empresas multinacionales españolas.

En los Foros Globales que la Confederación participa, seguiremos actuando para incorporar propuestas sindicales en las alternativas que junto con otros actores desarrollamos frente a los aspectos antisociales de la globalización.

1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
-  
-  
15  
-  
-  
-  
-  
-  
20  
-  
-  
-  
-  
25  
-  
-  
-  
-  
-  
30  
-  
-  
-  
-  
35  
-  
-  
-  
-  
40  
-  
-  
-  
-  
45  
-  
-  
-  
50  
-

**En definitiva la Secretaría de Política Internacional en coordinación con la Secretaría de Acción Sindical ,las Agrupaciones y las Secciones Sindicales ha de ser un instrumento federal que nos permita desarrollar una acción sindical internacional que afronte eficazmente la política global que las empresas multinacionales aplican.**





# COMUNICACIÓN

1  
-  
-  
-  
5  
-  
-  
-  
10  
-  
-  
15  
-  
-  
20  
-  
-  
25  
-  
-  
30  
-  
-  
35  
-  
-  
40  
-  
-  
45  
-  
-  
50  
-

## 0.0 Marco General

**"El bajo coste de la información, comunicación o interacción de la web ofrece a los sindicatos oportunidades para mejorar los servicios y reclutar nuevos afiliados, reinventándose de esta manera para el siglo XXI. Los sindicatos pueden usar la web para:**

- **desarrollar sindicatos virtuales minoritarios en empresas abiertamente opuestas a la sindicalización de sus trabajadores,**
- **mejorar los servicios a sus afiliados y afiliadas,**
- **mejorar la democracia sindical,**
- **asistencia y asesoría en conflictos laborales**
- **refuerzo de la comunidad sindical internacional."**

**"Si los sindicatos fallan en el aprovechamiento de la red para reclutar afiliación es muy probable que otras organizaciones se ocupen de proporcionar esos servicios a los trabajadores a través de Internet. La paulatina pérdida de peso sería cuestión de tiempo (...)"**

**"Durante la próxima década los sindicatos (...) tendrán la oportunidad de cambiar muchos de los servicios que facilitan a sus afiliados y sus métodos de trabajo, transformándose potencialmente en una nueva forma organizativa (el e-sindicato) que podría diferir de la actual tanto como lo hizo la organización de sindicatos de la era industrial frente a la previa era gremial."**

**"¿Tiene futuro el sindicalismo en el Ciberespacio?"**

Richard Freeman

*(Especialista en Mercado del Trabajo de la Universidad de Harvard).*

A estas alturas decir que la presencia en la web del Sindicato es absolutamente estratégica para el futuro de la organización, podría parecer innecesario.

Pero más allá de esa presencia, internet ha de ser para COMFIA una herramienta para la acción sindical y organizativa, un instrumento para la gestión del conocimiento que no se limite a "organizar" la información y el saber del Sindicato sino un medio que gracias a nuestra política de "máxima accesibilidad para todos" sirva para democratizar nuestro conocimiento global.

Internet es el vehículo para el ejercicio de un nuevo derecho, moral, subjetivo, no estatutario si se quiere, pero vital para la Organización cual es: "La información, el conocimiento y la acción del Sindicato pertenecen a todos y cada uno de nuestros afiliados".



1 1.0 La comunicación interna en internet

-  
- Todas las personas que formamos parte de nuestra organización sindical preci-  
- samos de espacios propios en internet para comunicarnos de manera constante.

5  
- La intranet es el espacio virtual para la comunicación interna entre todos los  
- miembros de la organización, tanto los miembros de órganos de dirección  
- como los responsables y representantes del Sindicato.

10 La llamada intranet es un lugar común, con múltiples posibilidades, adecuadas a  
- cada miembro registrado según el ámbito organizativo al que pertenece (órgano  
- de dirección o representación de una empresa, un sector, un territorio...).

- La multitud de posibilidades que puede abarcar este espacio (informaciones,  
15 comunicaciones, documentos, medios para campañas, aportaciones de datos,  
- convocatorias, agendas, utilización y disponibilidad de recursos, formularios,  
- modelos oficiales, diferentes niveles de normativa y legislación -básica, completa,  
- específica, comparativa- ...) potenciará que la red pase de ser una autopista de  
- información a ser una red urbana del conocimiento, donde la clasificación,  
20 agrupación, jerarquización y gestión de la misma hace de la intranet un espacio  
- útil, imprescindible para nuestra tarea sindical (tanto para la organización como  
- para la acción), como ha llegado a ser el correo electrónico y las aplicaciones  
- informáticas específicas de organización que compartimos por internet.

25 Este espacio favorece una comunicación permanente accesible y que posibilita la  
- disponibilidad de la información de manera permanente. Ejemplos: archivos de  
- gran volumen... lo que de entrada reduce sustancialmente el tráfico de archivos  
- por correo electrónico sin estar dispersos en múltiples discos personales;  
- herramientas de trabajo en grupo para la elaboración de documentos, también  
30 para ofrecer una asistencia técnica en línea o para crear un archivo de la  
- normativa legal de empresas y sectores realizando un vaciado de la información  
- de los convenios a base de datos para acción sindical,....

- La utilización y participación por parte de todos los que pertenezcan a alguno  
35 de los ámbitos organizativos de COMFIA potenciará el hábito de su utilización  
- y permitirá ampliar su oferta.

- Este espacio ha de estar dirigido a todos los representantes de la organización  
- a parte de los diferentes órganos de dirección y secretarías que hasta la fecha  
40 han dispuesto del mismo. A fin de conseguir que sea un espacio de uso  
- mayoritario y de la mayor utilidad y contenido común posible tenemos que  
- plantearnos los siguientes objetivos:

45 1.1 Objetivos

- 
- • Potenciar el trabajo en grupo y el intercambio de información.
  - • Concentrar todas las informaciones para delegados en la intranet,  
- reduciendo la transmisión de documentos por e-mail y limitando el uso  
50 del e-mail a la notificación de novedades disponibles en la intranet.
-



- Herramientas útiles y cotidianas para cualquier delegado. Herramientas de organización personal (agendas, directorios, archivos on-line,...) que favorezcan el uso diario de la intranet. 1
- Garantizar el conocimiento de la existencia de la intranet, sus prestaciones y su modo de acceso (usuario y password) por parte de todos los delegados, mediante comunicados, envío de manuales, sistema de distribución de credenciales de acceso, actos informativos, etc. 5
- Disponer de sistemas de medición del acceso a la intranet. Quien la visita, con que frecuencia... y disponer de responsables del proceso de implantación que tomen medidas para fomentar su uso donde no se tenga costumbre. 10
- Conocer las necesidades de los delegados y ofrecer soluciones tecnológicas en el marco de la intranet. 15

## 2.0 Extranet y el espacio propio para la afiliación

Internet es el espacio abierto que también está dirigido a la afiliación, por lo que hemos de seguir informando de nuestros sitios web y promover su uso de manera prioritaria recordando que en los mismos también están disponibles utilidades específicas dirigidas para la afiliación como son la posibilidad de modificar los datos personales a través de la extranet confederal y la información actualizada referente de los diferentes servicios u ofertas de consumo, tiempo libre. 20

La configuración de este espacio privado para la afiliación tiene que complementarse con el carácter abierto que ha adquirido nuestra página web y que sin duda debemos seguir ofreciendo tanto porque nos interesa dar a conocer nuestra opinión y las ventajas que ofrece la afiliación como porque queremos seguir siendo una página de referencia en la red para muchas de la informaciones que contiene (convenios, calendarios...) en lugar de dejar que lo sean otras páginas donde igualmente se ofrece en abierto esta información. 30

### 2.1 Objetivos

- En nuestra web podremos crear un espacio propio destinado a la afiliación (extranet) a medida que se vaya ampliando utilidades, contenido, servicios y ofertas propias para el colectivo: 40
  - o procedimiento ágil para consultas.
  - o contratación de servicios.
  - o votaciones, aportaciones y participación en campañas.
  - o procesos organizativos, blogs...
- Mientras no podamos generar la extranet para la afiliación, debemos priorizar el dar a conocer la información actualizada de nuestras páginas web de manera periódica, promoviendo así su uso. 45
- Nuestras webs, deben proporcionar a los trabajadores y trabajadoras:
  - o Información puntual y actualización permanente, en un lenguaje claro y simple, evitando la "jerga sindical" o el lenguaje interno. 50



- 1                   o Utilidades estructuradas temáticamente.
- o Condiciones de trabajo: convenios, leyes, etc.
- o Servicios que ofrece el sindicato.
- o Asesoramiento genérico.
- 5                   o Asesoramiento personalizado (a la afiliación) con respuesta
- rápida (24-48 horas).
- o Campañas y acciones de sindicato.
- • Compatibilidad con los estándares, y respetar los criterios de accesibili-
- dad para discapacitados, según establecen los organismos reguladores.

10

-

### 3.0 Correo electrónico

-

15 La reciente sentencia del TC va a implicar que nuestras comunicaciones, para  
- que surtan el efecto deseado, se han de realizar teniendo en cuenta unas  
- premisas diferentes a las establecidas para la comunicación en otros soportes  
- que tienen que ver con el qué (contenido), el cómo (lenguaje), el quién (perfil  
- del receptor) y el con qué (medios técnicos).

20

-

□ **Contenido:** Transmitir un mensaje mediante los medios telemáticos y  
- que sea leído requiere que éste cumpla una serie de pautas tales como:  
- oportunidad, concisión, claridad, precisión, etc.

25

-

□ **Lenguaje:** También se han de observar una serie de normas en el  
- vehículo de nuestro mensaje, que tienen que ver con la percepción tales  
- como las características de la tipografía, colores, etc.

-

30

-

□ **Perfil del receptor:** Cada persona tiene un perfil determinado por unas  
- características a tener en cuenta, tales como edad, sexo, categoría  
- profesional, etc.

-

35

-

□ **Medios técnicos:** Para hacer posible esta comunicación hemos de  
- disponer de unas herramientas que permitan esa comunicación a  
- cualquier hora del día, que pueda ser realizada por una media de  
- personas determinada al mismo tiempo y que permita dar solución a  
- momentos punta. Nos referimos a las características de nuestra  
- maquinaria (servidores, PC, ancho de banda, etc.).

40

-

#### 3.1 Objetivos

-

Para dar cumplimiento a estos requisitos hemos de facilitar a nuestra organi-

45

-

- • Cursos de técnicas de escritura y de lenguaje.
- • Cursos de programas de texto o correo combinado con bases de datos.
- • Software adecuado.
- • Servidores con la capacidad necesaria.

50

-



4.0 Los blogs: un instrumento de comunicación para la participación	1
	-
La evolución de las nuevas tecnologías nos permite la aplicación de nuevas herramientas a nuestra acción sindical, aparte de las ya utilizadas como la web o el correo electrónico que, como los blogs pueden favorecer la participación de afiliados y trabajadores.	-
	5
	-
	-
Los blogs consisten en un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos y/o artículos de uno o varios autores con un uso o temática en particular, siempre conservando el autor la libertad de dejar publicado lo que crea pertinente. Los blogs usualmente están escritos con un estilo personal e informal.	10
	-
	-
	-
Esta herramienta nos permite crear espacios web, ligados o no directamente a nuestra web principal, más informales y que pueden ser elementos más dinámicos de participación.	15
	-
	-
	-
4.1 Objetivos	20
	-
En este aspecto sería importante potenciar blogs sobre:	-
	-
Materias transversales (conciliación, juventud,...).	-
	25
Materias sectoriales como las negociaciones de convenio.	-
	-
	-
	-
5.0 El Podcasting: Comunicar con la generación i-pod	30
	-
El Podcasting consiste en crear archivos de sonido y distribuirlos mediante un archivo RSS de manera que permita suscribirse para que el usuario lo escuche en el momento que quiera, generalmente en un reproductor portátil. Un podcast se asemeja a una suscripción a una revista hablada en la que recibimos los programas a través de Internet.	35
	-
	-
Esta nueva herramienta dota a la acción sindical, de una oportunidad única, de editar su propia información en formato radio. Esto nos permitiría tener la información y la opinión del sindicato en un formato mucho más accesible y cómodo que el texto escrito. Además los archivo de sonido también deben ser utilizados como nuevos soportes para nuestras campañas específicas tanto por la fuerza que tienen las cuñas, la accesibilidad y por la capacidad de difusión masiva que nos otorga este tipo de archivos a través de las web y los correos electrónicos.	40
	-
	-
	45
	-
5.1 Objetivos	-
	-
	-
❑ Introducir en las web entrevistas o notas en formato RSS para apoyar los textos escritos.	50
	-



- 1                   □ Editar pequeños informativos con formato radio.  
-  
-                   □ Crear archivos de audio específicos para campañas, como cuñas  
-                   que contengan los mensajes principales de la campaña para  
5                   difusión masiva a través del correo electrónico.  
-  
-  
-

10                   6.0 Protocolo de respuesta a las consultas realizadas por  
Internet

- Las nuevas realidades laborales y sociales, que recortan nuestro tiempo, y la  
- utilización masiva de las nuevas tecnologías hacen que cada vez más  
- personas utilicen la web y el correo electrónico para comunicarse con el  
- Sindicato, por lo nos debemos plantear como tratamos las consultas laborales  
15                   de los trabajadores y trabajadoras y de los afiliados y afiliadas que se dirigen  
- a nosotros a través de estos medios, ya que en muchos casos no las  
- atendemos igual que las consultas que nos hacen vía teléfono o bien que nos  
- plantean las personas que se dirigen directamente a nosotros. Las consultas  
20                   por correo electrónico tienen la misma importancia que el resto.  
-

- Para ello podemos debemos poner en funcionamiento mecanismos específicos:  
-

25                   6.1 Objetivos

- 
- • Crear en la web federal un apartado de preguntas laborales  
- "frecuentes" que tengan una respuesta automática donde además se  
- facilite un mapa con teléfonos para que pueda contactar con su  
30                   Federación Regional.  
-
  - • Las consultas que nos llegan vía correo electrónico deben ser  
- contestadas, aunque no sean de nuestra competencia, indicando a la  
- persona, la dirección y los teléfonos donde le podrán atender su consulta.  
35                   -
  - • Crear un buzón de consultas donde atender exclusivamente aquellas  
- que no necesitan consulta jurídica o laboral (realización de finiquito,  
- redacción de algún tipo de documento...). En caso de que la consulta  
- requiriera la intervención de la Asesoría Jurídica se deberá remitir el  
40                   teléfono y la dirección de la asesoría correspondiente.  
-
  - • Introducir en el espacio del afiliado y afiliada la posibilidad de realizar  
- consultas laborales o jurídicas a través de la web para evitarle  
- desplazamientos.  
45                   -
  - • Ofrecer a todos los trabajadores no afiliados que realicen consultas por  
- internet la afiliación, introduciendo en el e-mail de respuesta un  
- vínculo con la ficha de afiliación telemática.  
50                   -





7.0 Ciberacción sindical	1
Las campañas en línea (de solidaridad, de protesta, de acción) están adquiriendo cada vez mayor importancia y son un complemento interesante a la acción sindical tradicional. Debemos pensar en términos de web para cada una de las campañas del sindicato. Es un medio más y hay que aprovecharlo:	-
7.1 Objetivos	10
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración entre ambos tipos de campaña. En la web deben anunciarse las acciones que se realizarán, con la posibilidad de acceder a todos los comunicados y publicaciones relacionados con una determinada campaña, y en estas publicaciones se deben anunciar las acciones "virtuales" que se llevan a cabo desde la web.</li> <li>• En campañas importantes solicitar nombres de dominios específicos y fáciles de retener para poder publicitarlas con mayor facilidad.</li> <li>• Buscar la complicidad de otras webs que puedan estar interesadas en apoyar nuestras acciones y publicitar campañas concretas (no sólo sindicales).</li> <li>• Incorporar elementos lúdicos a la campaña: fondos escritorio, salvapantallas, video juegos...</li> </ul>	15
8.0 El Software Libre en la Federación: Objetivo migración	25
No pretendemos teorizar sobre qué es y cuáles son las características del software libre (libre deriva de libertad, no de gratuidad), sino de tratar sus aspectos prácticos para el trabajo en todas las organizaciones de nuestra federación.	30
Haciendo, como hacemos, una apuesta por la democratización de la información, es lógico apostar por formatos abiertos y compatibles, al igual que han hecho prácticamente todas las grandes empresas de software y hardware del mundo. Hoy por hoy esos formatos están recogidos en aplicaciones de software libre.	35
Queremos, lo primero, romper esa falsa identificación entre Software libre y aficionado. El nivel de profesionalidad que hay tras la elaboración de algunas aplicaciones de código abierto es equiparable, y en ocasiones superior, al del software propietario.	40
Aplicaciones	-
Vamos, pues, a analizar someramente algunas herramientas y tratar de decidir cuáles se pueden utilizar sin afectar, o haciéndolo mínimamente, al funcionamiento regular de la organización, principalmente en aplicaciones de oficina, tratamiento de imagen, navegación y correo electrónico. En esta fase no consideramos el cambio de sistema operativo a pesar de que ya existen alternativas interesantes y sencillas al dominante MS Windows.	45
	50



- 1
- • Obviamente la piratería no es una solución (y no sólo por el monto de las posibles multas) y no debería existir copia ilegal alguna en los ordenadores de la Federación, sobre todo si tenemos en cuenta que para prácticamente todas las aplicaciones propietarias existe una alternativa de software libre.
  - 5 - • Este tipo de aplicaciones permiten disponer de versiones en los cuatro idiomas oficiales de España sin coste adicional.
  - • Además el ahorro en licencias se puede emplear en soporte técnico o en formación para una utilización más eficiente de la que ahora hacemos de las aplicaciones.
  - 10 - • El paquete de oficina Open Office 2.0 es compatible prácticamente al 100% con formatos de Microsoft (DOC, XLS, PPT, MDB...) y utiliza un formato de ficheros abierto, además de tener integrada la creación de Adobe PDF y de Macromedia Flash. Su aspecto es prácticamente clónico al de MS Office.
  - 15 -

## - Navegadores y correo electrónico

-  
-  
-  
20 - Uso de Firefox (navegador) y Thunderbird (correo electrónico). En este caso la formación prácticamente no es necesaria ya que se comportan igual que los programas a los que sustituyen, e incluso los mejoran tanto en seguridad como en prestaciones. La migración es prácticamente automática ya que importan los datos existentes

25 - El problema de las Páginas "sólo explorer" en aplicaciones internas implicaría mantener IE para poder entrar, aunque recomendamos a la Confederación la adopción de estándares compatibles con todos los navegadores. Las externas se van adaptando progresivamente ya que, por ejemplo en Alemania, Firefox ha pasado de ser usado por 5% de los internautas al 30% a finales de 2005.

30 - Los manuales para la migración, se encuentran en la Intranet.

-  
-  
35 - Existen también Otros programas como editores HTML, tratamiento de gráficos, dibujo vectorial. Todos los programas se pueden encontrar en Internet, en sus propias páginas o en [www.cdlibre.org](http://www.cdlibre.org) donde existen CD y DVD con las últimas novedades.

## - 8.1 Objetivos

- 40 -
- • Efectuar la migración en el periodo 2007-2010.
  - • Para facilitar la migración deberemos garantizar:
    - ○ El conocimiento general del programa mediante presentaciones.
    - ○ Cursos de formación. Experiencias de grandes empresas hablan de una curva de aprendizaje muy suave (pocas horas) para un usuario proveniente de MS Office.
    - 45 - ○ Elaboración de plantillas en los nuevos formatos para comunicados, boletines, presentaciones.
    - ○ Asistencia y servicio vía Intranet.
- 50 -





2º CONGRESO  
mayo de 2006

Federación de servicios financieros y administrativos de 