

Guía para los equipos de atención

Orientaciones para el trabajo
hacia la pequeña empresa
y centros de las
administraciones públicas

elecciones
sindicales

cc.oo. *tu mejor garantía*

Guía para los equipos de atención

Orientaciones para el trabajo hacia la pequeña empresa y centros de las Administraciones Públicas

▼ Contenido

▼ INTRODUCCION.....	4	▼ LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR SERVICIOS A LAS EMPRESAS (OFICINAS)	15
▼ CARACTERES COMUNES PARA LOS DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJADORES/AS DE LAS PYME.....	6	¿Qué llama más la atención de este sector?	15
¿Qué caracteriza las relaciones laborales de estos trabajadores/as?	6	¿Qué orientaciones debemos darles?	15
¿Cómo responden ante esta situación?	7	▼ LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR DE SERVICIOS A LAS PERSONAS: COMERCIO, HOSTELERIA, ACTIVIDADES DIVERSAS, ETC.....	16
¿Cuál debe ser nuestra respuesta como Sindicato?.....	7	¿Qué es lo más destacable?.....	16
▼ VISION QUE TIENEN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE LA PRECARIZACION DEL EMPLEO	8	Ante esta perspectiva es necesario:	16
¿Cómo perciben la realidad del mercado de trabajo?	8	▼ LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION.....	17
¿Cuáles son sus respuestas a esta situación?	8	¿Qué plantean fundamentalmente?.....	17
¿Cuál debe ser nuestro mensaje?	8	Nuestra orientación debe consistir en:	17
▼ VISION QUE TIENEN DE LOS SINDICATOS.....	10	▼ LOS EMPLEADOS/AS DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS	18
¿Qué elementos caracterizan esa visión?	10	¿Qué los diferencia del resto de los trabajadores/as?	18
¿Cuál es su análisis de esta situación?	11	¿Qué es lo más destacable de su entorno laboral?	20
¿Cómo debemos responder a sus dudas?	11	¿Qué les preocupa más de sus condiciones laborales? ..	21
▼ DEMANDAS QUE HACEN LOS TRABAJADORES/AS DE LAS PYMES A LOS SINDICATOS	12	¿Qué piensan de los sindicatos y qué les demandan fundamentalmente?	22
¿Qué piden más frecuentemente?	12	¿Cómo debemos responder a los problemas que les preocupan?	24
¿Qué respuestas debemos dar ante sus demandas?	13	▼ Cuadro sobre las condiciones que recoge la normativa para la incentivación de la contratación indefinida	26
▼ LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR INDUSTRIAL..	14		
¿Qué características especiales tiene este sector?	14		
¿Cómo debemos actuar desde el Sindicato?	14		

Introducción

Profundizar en el conocimiento de la realidad en la que ha de desenvolverse nuestro trabajo sindical es, a la vez, necesidad y obligación para CC.OO.

Siempre hemos tenido el convencimiento, y con acierto, de que nuestra relación y conocimiento de los intereses e inquietudes de los trabajadores/as era una característica derivada del **modelo sindical** que defendemos. Su carácter **participativo y democrático** nos ha permitido situarnos al frente de las reivindicaciones más sentidas, lo cual, entre otros factores, ha posibilitado que CC.OO. obtenga cada vez mayor representatividad y reconocimiento entre los trabajadores/as.

Años de lucha sindical, unidos a las características anteriores, han consolidado la implantación de CC.OO. en la mediana y gran empresa de este país. Las grandes concentraciones de trabajadores/as y los marcos de relaciones laborales existentes en este tipo de empresas lo han favorecido.

Sin embargo, a lo largo de los últimos años, el modelo predominante de estructuras productivas ha ido modificándose, en muchos casos acelerado por la crisis económica, hasta tal punto que hoy **más de la mitad de los trabajadores/as asalariados dependen de empresas cuyas plantillas no superan los 50 trabajadores/as**, representando éstas más del 95 por 100 del total de las existentes, en una tendencia de aumento progresivo de estos indicadores.

No podemos olvidar, y más después de la experiencia adquirida durante los distintos procesos de Elecciones Sindicales habidos, que **es precisamente este segmento de trabajadores/as**, por sus características laborales basadas, por un lado, en el individualismo, en el paternalismo y en la arbitrariedad empresarial –con todavía importantes lagunas democráticas sobre los derechos de los trabajadores/as– y, por otro, en la desmembración y precarización del mercado de trabajo, **el**

que más padece los efectos de las crisis económicas cuando éstas se producen y los recortes sociales defendidos y aprobados por los Gobiernos de turno, o políticas laborales dirigidas fundamentalmente a recortar los derechos en materia de empleo y prestaciones por desempleo.

También los logros generales que se obtuvieron en el ámbito de las Administraciones Públicas como fueron, entre otros, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios/as públicos o la aplicación de la cláusula de revisión salarial, producto de la negociación sectorializada, permitieron que nuestra implantación no sólo se consolidara sino que creciera en los grandes centros, aumentando también considerablemente en las anteriores Elecciones Sindicales el número de delegados/as elegidos en los pequeños, hasta el grado de convertirnos en el primer Sindicato en el conjunto de las Administraciones Públicas. Sin embargo, el incumplimiento por parte de los distintos Gobiernos de muchos de los acuerdos alcanzados en su día no sólo ha sembrado el desconcierto entre los empleados/as públicos, sino también la desconfianza en la voluntad de dichos Gobiernos de solucionar los problemas que les aquejan y en la capacidad de negociación de los Sindicatos.

Por todo ello, y en consonancia con lo aprobado en los V y VI Congresos Confederales, nuestro trabajo debe ir dirigido prioritariamente a **prestar la máxima atención y de forma permanente a los trabajadores y trabajadoras de los pequeños centros** de trabajo, sea cual sea el sector del que dependan: Industrial, Agroalimentario, Construcción, Servicios privados, Servicios públicos, etc., a mantenerlos informados de cuanto pueda interesarles y a garantizar la defensa de sus intereses.

No podemos perder de vista que **el trabajo de visitar las pequeñas empresas o los centros de trabajo debe estar**

estrechamente relacionado con la promoción y celebración de Elecciones Sindicales (realizándolas no sólo en los centros donde ya existan delegados/as, sean o no de CC.OO., sino también en aquellos otros donde hayamos establecido contactos y no exista delegado/a elegido por ninguna organización sindical) **y con una política de captación de nuevos afiliados/as** que acerque a los trabajadores/as a la realidad del Sindicato y les permita percibir los beneficios que conlleva. Un esfuerzo de desarrollo organizativo hoy, en el ámbito de las pequeñas empresas/centros públicos, sentará las bases para alcanzar mañana la consolidación definitiva de las Comisiones Obreras entre los colectivos de trabajadores/as más desprotegidos dentro del mundo laboral y, consecuentemente, más alejados de los referentes sindicales.

El contenido de esta Guía parte del trabajo de estudio que en su día realizó el Gabinete Técnico Confederal sobre los problemas e inquietudes de los trabajadores/as de las Pyme, cuyas conclusiones nos han llevado a estructurarla en diferentes columnas para facilitar su comprensión. Las dos primeras resumen y recogen lo esencial de la **realidad laboral de los trabajadores/as de las Pyme y cómo se sitúan ante sus problemas**. La tercera da orientaciones útiles para nuestros delegados y delegadas en referencia a lo que reflejan los dos anteriores. A su vez, se ha subdividido el trabajo en tres grandes apartados: primero se recoge lo que es común a la gran mayoría de estos trabajadores/as, incorporando después lo que es distintivo de diferentes sectores de la producción.

Por último, se ha añadido un tercer **apartado específico sobre las relaciones laborales que se dan en las diferentes Administraciones Públicas**, las cuales no varían substancialmente de un centro grande a uno pequeño a excepción de la Administración Local, por la dificultad que existe, sobre todo en los pequeños Ayuntamientos, para iniciar y desarrollar los procesos de negociación colectiva. En el resto de las Administracio-

nes, la negociación centralizada nos ha hecho olvidar, en muchas ocasiones, que ésta afecta también a los centros más pequeños y/o aislados.

Confiamos en que todas las aportaciones que se incluyen en esta Guía sirvan para mayor conocimiento y orientación de quienes formen parte de los Equipos de Atención en cada ámbito y para que, junto al esfuerzo y capacidad de explicar y proyectar ampliamente nuestra organización, características reconocidas de los sindicalistas de CC.OO., **logremos una fuerte implantación de nuestro sindicato en la pequeña empresa y centros públicos**.

▼ Caracteres comunes para los diferentes grupos de traba

¿QUE CARACTERIZA LAS RELACIONES LABORALES DE ESTOS TRABAJADORES/AS?

Fundamentalmente lo siguiente:

▼ Una notable **informalidad** derivada de la proximidad física y cotidiana del empresario/a y del hecho de que el acceso al puesto de trabajo se logra con frecuencia por la vía de la relación familiar o el contacto personal. Ello no evita que **exista mucha desconfianza hacia el empresario**, pues se sospecha que utiliza esta situación en su propio beneficio.

▼ Un aumento de la **inestabilidad o precariedad en el empleo** que perciben por el gran número de contratos temporales que se realizan, lo cual achacan, sobre todo, a cuestiones ajenas a la empresa, como son los aspectos legales o los problemas económicos. En general creen que las cuestiones de política económica perjudican a la pequeña empresa pues la someten a importantes riesgos que generan **inseguridad**. Esta inseguridad la perciben como suya y, además, que va en aumento, por lo que la trasladan a su propia situación laboral.

▼ Tienen la sensación, muy acusada, de que son **diferentes a los trabajadores de las grandes empresas**, pues éstos, a través de sus Comités o de sus Secciones Sindicales, pueden presionar colectivamente para defender mejor sus derechos reconocidos. Ello hace que tengan una **idea muy difusa de lo legal**, lo que les lleva a contemplar sus derechos con cierta desconfianza e inseguridad y a considerarse **trabajadores de segunda**.

▼ Esa desconfianza e inseguridad se acentúa por no tener unas relaciones contractualizadas, lo cual les aproxima a la **frontera con el trabajo sumergido**, ello significa:

- Que en **determinados sectores y provincias**, al no haberse abierto marcos de negociación, **no existen Convenios Colectivos** y, por lo tanto, las relaciones laborales no están regularizadas como debieran, con la indefensión que ello supone para los trabajadores/as.

- Que, en muchos casos, **aun existiendo Convenio, no se aplica a estos trabajadores** en numerosos aspectos.

- Que las empresas tengan plantillas donde **coexisten tra-**

bajadores/as con contrato y trabajadores/as sin él, con las consiguientes dificultades para controlar la situación laboral de estos últimos.

¿COMO RESPONDEN LOS TRABAJADORES/AS ANTE ESTA SITUACION?

▼ De forma **pasiva y fatalista**, pues creen que apenas se puede hacer nada para cambiar la situación y, por tanto, con una creciente resignación respecto al actual estado de cosas.

▼ Con una **gran desconfianza en las instituciones**, ya sean políticas o sociales, incluyendo entre ellas a los Sindicatos. Esta desconfianza la basan en dos ideas:

- Que hay **escasa preocupación** y atención de las instituciones hacia sus problemas.

- Que éstas no tienen **capacidad** para buscar y encontrar soluciones.

▼ Con un elevado **individualismo** en sus relaciones con el empresario/a, que les lleva a procurar «estar bien vistos por el jefe/a», a intentar, a pesar de la desconfianza, a **hacerse amigos/as de él/ella y a identificarse y colaborar mucho con el proyecto de la empresa**, lo que hace que les resulte cada vez más difícil distinguir el límite entre relación laboral y personal y no entiendan la existencia de relaciones de oposición o enfrentamiento con el empresario/a.

Todo ello crea una situación de **fuerte competencia interna** con el resto de sus compañeros/as, basada, por ejemplo, en:

- Aceptar **trabajar más horas extras** de las establecidas legalmente.

- Aceptar que **en la nómina aparezca menos dinero** del que realmente cobran, con el consiguiente perjuicio que posteriormente les puede ocasionar para percibir determinadas prestaciones (desempleo, jubilación, etc.).

▼ **Piden ayuda tanto de colaboración como de control**, pero **que ésta se realice desde fuera de la empresa**, y lo hacen fundamentalmente:

adores/as de las Pyme

- *Al Estado*, porque creen que **debe apoyar más** al pequeño empresario/a.

- *A los Sindicatos*, porque creen que éstos **deben controlar más** los abusos que se cometen, pero realizando este control desde fuera de la empresa, es decir, sin que les implique a ellos como trabajadores/as.

¿CUAL DEBE SER NUESTRA RESPUESTA COMO SINDICATO?

▼ En primer lugar, es necesario que **seamos conscientes de la especificidad de la pequeña empresa**, la cual, por su propio tamaño y por cómo influye en el mercado de trabajo, está mucho más expuesta a determinados riesgos que pueden perjudicar seriamente su capacidad para ser competitiva, lo que hace que también las relaciones laborales que se dan sean muy peculiares. Por tanto, **siempre que visitemos a los trabajadores/as de las Pyme tendremos esto muy presente.**

▼ Al dirigimos a ellos/as **no debemos dar por hecho que, en la pequeña empresa, existe una relación de oposición de clase trabajadora frente al empresario/a** como existe en otras empresas de mayor tamaño.

▼ Es muy necesario remarcar que en CC.OO. **no defendemos políticas contrarias a la pequeña empresa.** Al contrario, demandamos actuaciones que directa o indirectamente las beneficien, pues su buena marcha sería garantía de riqueza y de mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores/as, lo cual no es incompatible con una **defensa clara y firme de sus derechos** como tales. Por ello estamos demandando medidas no sólo económicas sino también formativas:

- **Mayor control de las ayudas financieras y fiscales** para evitar el fraude en las mismas, y su mala utilización.

- **Intereses más bajos en los préstamos bancarios** para que no sea la Banca y los especuladores/as los únicos que se benefician, sino que, por el contrario, permita a los pequeños empresarios/as invertir en reponer equipos anticuados y en introducir nuevos métodos de producción.

- **Una política tributaria no discriminatoria** con las Pyme respecto a las grandes empresas.

- **Articulación de programas de gasto público** que, previo análisis de la problemática de las pequeñas empresas, permitan aumentar la competitividad de las mismas y la creación, por parte del Estado, de **redes de comercialización de sus productos.**

- **Participación de los Sindicatos** en los Institutos de desarrollo de las Pyme en las CC.AA., como es el caso del IMPYVA en el País Valencià o el IMADE en la Comunidad de Madrid.

- **Programas de formación** que faciliten el acceso de los trabajadores y trabajadoras a todos aquellos cursos que tienen por objeto el mantenimiento y la mejora de las cualificaciones profesionales y que propicien la capacidad de adaptación de las empresas.

▼ Visión que tienen del mercado de trabajo y de la precar

¿COMO PERCIBEN LA REALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO?

▼ La precarización o empleo inestable es para los trabajadores/as de las Pyme el **núcleo central** de sus preocupaciones. La inseguridad que producen las condiciones de contratación es un hecho absolutamente generalizado y tienen la conciencia clara de que este proceso se da más en sus empresas y, por lo tanto, se sienten más amenazados que los trabajadores/as de las empresas grandes.

▼ Esta situación, en la que la contratación temporal ha pasado a ser, en los últimos años, la norma habitual, especialmente en las Pyme, produce una inseguridad permanente, tanto para quienes tienen un empleo temporal como para quienes tienen un empleo fijo, que sienten una amenaza constante sobre sus puestos y condiciones de trabajo.

▼ Todo esto tiene mucha **mayor incidencia entre los/las jóvenes**, pues prácticamente todos acceden a su primer empleo con contratos que duran entre 3 y 6 meses (cuando existe contrato), **y entre las mujeres**. Dentro de estos colectivos, los más afectados/as son los que tienen menos ingresos familiares, lo cual les obliga a buscar cualquier trabajo con tal de que les reporte un salario complementario, facilitando aún más la tendencia a realizar **actividades sumergidas**. Circunstancias estas que se ven agravadas por la eliminación de las prestaciones por desempleo para contratos inferiores a un año de duración.

¿CUALES SON SUS RESPUESTAS A ESTA SITUACION?

▼ La precarización o inestabilidad en el empleo es el **tema que más les preocupa**. Para ellos/as, el mantenimiento del puesto de trabajo es la reivindicación fundamental, mientras que la salud laboral, jornada, horas extras, etc., tienen una importancia secundaria pues todas ellas pueden ser intercambiadas por dinero. Ello les lleva en muchos casos a adoptar una actitud de **disponibilidad absoluta hacia la empresa**, lo que en muchos casos les hace asumir tareas que **pueden ser nocivas y/o peligrosas para su salud y seguridad**.

▼ Los trabajadores/as fijos ven más amenazados sus empleos y su propia posición en la estructura de la empresa, lo que les conduce a aceptar peores condiciones y retribuciones con tal de conservar sus puestos.

▼ Consideran que son **cuestiones políticas las que tienen la culpa** de esta situación, ya que entienden que el proceso de precarización del empleo es debido a la legislación sobre formas de contratación, sin hacer distinción entre unas fuerzas políticas y otras y descalificando globalmente a todas.

▼ Para poder librarse de la presión de sus jefes/as, **reclaman más control desde fuera** por parte de los Sindicatos, pues aunque no están seguros de que puedan solucionar este tipo de cosas, reconocen que están en contra de ellas y son necesarios. De igual forma **reclaman que ese control se ejerza por la Inspección de Trabajo**.

Debido a su situación de precariedad muestran **gran preocupación por la jubilación, el desempleo, etc.** En definitiva, lo que piden es tener mayor protección social.

¿CUAL DEBE SER NUESTRO MENSAJE?

▼ Debemos esforzarnos por dejar claro que **CC.OO. no es responsable de la precarización del empleo**. Al contrario, siempre nos hemos opuesto a ella, tanto cuando se planteó la reforma del Estatuto de los Trabajadores como cuando fue necesario oponerse al Plan de Empleo Juvenil y convocar la huelga del 14-D, o cuando convocamos la huelga del 28-M contra el «Decretazo», entre otras cosas. Nuestra postura al respecto ha quedado clara también con los **Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva** firmados en Abril de 1997, mediante los cuales se fomenta la contratación indefinida, especialmente para los colectivos con más dificultades para encontrar empleo (**jóvenes, mayores de 45 años, discapacitados**) o que tienen un contrato temporal, y se establecen mecanismos para fortalecer y ordenar la negociación colectiva en los distintos sectores de actividad, de manera que ésta alcance al conjunto de la población asalariada y garantice derechos básicos, especialmente a quienes trabajan en las Pyme.

▼ Tenemos que explicar que **para CC.OO. existen dos objetivos fundamentales**: por un lado, **conseguir que los**

ización del empleo

empleos existentes sean estables y de mayor calidad, y, por otro, la creación de más empleo.

Respecto al primero, debemos informar a los trabajadores/as que estamos negociando en las empresas y sectores la conversión de empleo temporal en empleo estable, y que aunque el avance que se ha producido al respecto es todavía insuficiente, el número de contratos indefinidos registrados en el INEM desde la firma del Acuerdo para la Estabilidad del Empleo está aumentando respecto a etapas anteriores, **siendo precisamente en las Pyme donde se está produciendo mayormente esa modificación en el tipo de contratación.** En definitiva, tenemos que dejar claro que nuestra decisión es seguir trabajando para que la contratación indefinida sea la norma, porque es un objetivo posible, y la contratación temporal la excepción.

Dada la importancia de esta cuestión, deberíamos informar, tanto a los trabajadores/as como a los empresarios/as, sobre las posibilidades y los incentivos que contempla la nueva normativa laboral para la transformación de contratos temporales en contratos indefinidos, manifestando a la dirección de la empresa la disponibilidad del sindicato para establecer una negociación al respecto.

Las condiciones que recoge la normativa para la incentivación de la contratación indefinida, se concretan en el cuadro de la página 26.

En cuanto a la creación de más empleo, debemos explicar que no permanecemos pasivos esperando que sean exclusivamente las buenas condiciones económicas generales las que produzcan ese efecto y, por tanto, que el sindicato también está tomando iniciativas al respecto. Los cambios que se vienen produciendo en la organización del trabajo están aumentando la productividad en las empresas y con ello los beneficios empresariales. **Nuestra postura es que esta situación tiene que redundar en la creación de más empleo y para ello se necesita de la intervención sindical y de la negociación colectiva.**

▼ También debemos reforzar la idea de que **CC.OO. puede controlar y hacer que disminuya el fraude en la contratación.** Es necesario que entiendan nuestra lucha en este terreno, que hoy se concreta en la consecución de dos derechos muy importantes:

1. Según lo establecido en los arts. 8.3, 15.4, 64.1.2 y 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios/as tienen la obligación de entregar a los/as representantes legales de los trabajadores/as en la empresa **la copia básica de todos los contratos que deban realizarse por escrito, excepto los de alta dirección.**

Debemos dejar claro, tanto ante los trabajadores/as como ante los Delegados/as sindicales, que éste **es un derecho que se debe ejercer** y que las irregularidades que se detecten es importante ponerlas en conocimiento del Sindicato, a fin de que éste pueda actuar ante la Inspección de Trabajo.

2. El Real Decreto 355/1991, de 15 de marzo, por el que se regulan las Comisiones de Seguimiento de la Contratación en el seno de las Comisiones Ejecutivas Provinciales o Insulares del Instituto Nacional de Empleo, producto de un Acuerdo al que llegaron los Sindicatos con la Administración, permite, entre otras cosas, que podamos tener acceso a los contratos realizados en empresas donde no hay representante sindical.

Al mismo tiempo tenemos que hacerles notar que, mediante el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, se han reducido las modalidades de contratación temporal (suprimiendo los de lanzamiento de nueva actividad y temporal de fomento del empleo) y se refuerza la normativa laboral para que los contratos que queden de este tipo sean utilizados únicamente para cubrir aquellas actividades cuya causa se ajuste a dicha normativa.

▼ **CC.OO. demanda mayor protección social.** Nuestro objetivo es corregir el gran desequilibrio que existe en el reparto de la riqueza y no permitir que la flexibilización del empleo deje a los trabajadores/as en situación de no poder hacer frente a sus necesidades vitales.

CC.OO. exigió en su día, y mediante la negociación lo ha conseguido, que prácticamente en todas las Comunidades Autónomas exista el **salario social** para los sectores de población más desprotegidos. También mediante las negociaciones de 1996 y 1997 hemos conseguido **reforzar el sistema público de pensiones, mejorar la protección social del antiguo contrato de aprendizaje, hoy de formación (jóvenes entre 16 y 21 años), y el derecho a prestaciones sociales para los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 mensuales (contratos utilizados especialmente entre el colectivo de mujeres).**

Continúa en pág. 10

Viene de pág. 9

Aún así, **seguimos pidiendo la mejora del sistema de protección social**, especialmente las prestaciones por desempleo y mayores derechos sociales para quienes trabajan a tiempo parcial (mayoritariamente mujeres del sector servicios).

Es necesario **hacer hincapié en la importancia que tienen estos temas para CC.OO.**, junto con los de vivienda y el mantenimiento y mejora de los servicios públicos, muy especialmente la sanidad y la educación, aspectos que vamos a seguir defendiendo junto a otras organizaciones sociales.

▼ **CC.OO. entiende la necesidad de mejorar y, en todo caso, mantener la capacidad adquisitiva de los salarios y, por eso, lo exige cuando negocia los distintos Convenios Colectivos. También demandamos:**

- La reducción del tiempo de trabajo contemplando diferentes actuaciones: **reducción de la jornada laboral, de las horas extraordinarias y la extensión de los permisos de formación**, con el objetivo de que se cree más empleo y mejoren las condiciones de vida y de trabajo.

- Medidas que garanticen **la seguridad y la salud**, pues está comprobado que con la contratación precaria, la posibilidad de enfermar o accidentarse es **cuatro veces mayor** que cuando ésta es de carácter fijo. Exigimos, pues, la total aplicación de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales y todos sus Reglamentos de desarrollo.**

- El reconocimiento efectivo del **derecho de los trabajadores/as a una formación profesional de calidad** que les permita desarrollarse en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, la promoción y el desarrollo profesional.

▼ Visión que tienen de los sir

¿QUE ELEMENTOS CARACTERIZAN ESA VISION?

▼ Destacan la **escasa o nula presencia de los Sindicatos en la pequeña empresa** y, a la vez, reconocen que ellos, como trabajadores/as, están muy desconectados de lo sindical. **Piensen que el Sindicato poco puede hacer para cambiar sus peculiares y precarias relaciones laborales**, lo que les lleva a verse a sí mismos como un colectivo poco protegido.

▼ Consideran el papel de los Sindicatos mucho más claro en **la gran empresa, donde su función mediadora entre los trabajadores/as y empresario/a se ejerce** a través de reglas perfectamente definidas. Esto les lleva a pensar que **no existe solidaridad por parte de los Sindicatos hacia sus problemas**, ya que creen que éstos son considerados menos importantes que los de los trabajadores/as de la gran empresa.

▼ Muestran un gran desconocimiento de los servicios que ofrecen los Sindicatos, **excepto los jurídicos**, bien por haberlos utilizado alguna vez, o bien por haber tenido noticias de su funcionamiento a través de algún compañero/a o conocido/a. La idea que tienen es que los Servicios Jurídicos de los Sindicatos son algo que podrían utilizar cuando su situación laboral ya sea muy grave.

¿CUAL ES SU ANALISIS DE ESTA SITUACION?

▼ Consideran importante el papel del Sindicato en **ámbitos superiores**, es decir, su intervención en todo lo que es externo a la empresa lo ven como algo positivo y necesario: negociar Convenios, prestar servicios y presionar al Estado para mejorar la Seguridad Social o a los Gobiernos Autonómicos en materias de su competencia, así como para controlar mejor la actividad empresarial. De esta forma se sitúan, voluntariamente, lejos del conflicto pero sin ser indiferentes al mismo.

▼ Respecto a **la labor del Sindicato dentro de sus pequeñas empresas**, viven la situación de forma contradictoria, pues **sienten una especie de alivio si no existe una presencia sindical directa en las mismas**. Ello es debido a que creen que así se evitan posibles enfrentamientos con el jefe/a. Incluso

algunos creen que la intervención sindical directa podría llegar a poner en peligro el mantenimiento de sus puestos de trabajo y de su sueldo.

▼ Hacen una **identificación del Sindicato a través del delegado/a** que conocen en su empresa, en caso de que lo haya, **sin establecer demasiadas diferencias entre CC.OO. y UGT**, pues le dan más importancia a la idea de lo sindical.

¿COMO DEBEMOS RESPONDER A SUS DUDAS?

▼ Debemos **reconocer prudentemente nuestra escasa presencia en la pequeña empresa**. Ello quiere decir que hay que ser capaces de transmitirles que a pesar de lo difícil que resulta poder llegar a todas ellas (más aún cuando ellos, los trabajadores/as, apenas ponen nada de su parte), el Sindicato cada vez está más presente en estas empresas y que ello no tiene por qué ser motivo de enfrentamiento con el empresario/a, sino que, por el contrario, nosotros podemos ayudar a evitarlos haciendo una **labor de mediación entre el trabajador/a y el jefe/a**

▼ Debemos remarcar que, con estas visitas, el Sindicato también quiere **prestar apoyo al afiliado/a y al delegado/a** de la pequeña empresa, apoyo que se traduce en el asesoramiento en los casos que sea necesario y en la defensa de los derechos que, **por ley**, les protegen en su labor reivindicativa y mediadora: seguridad en el puesto de trabajo, no discriminación en la promoción, disponer de horas para hacer el trabajo sindical, facilitar su participación en programas de formación, etc.

▼ Destacar la **importancia que tienen los Sindicatos grandes y confederados**, pues al estar mejor organizados y tener implantación prácticamente en la totalidad de sectores laborales, pueden realizar mejor una labor de apoyo en las empresas, pero, sobre todo, porque tienen mucha más capacidad para dirigirse y ser escuchados por el Gobierno del Estado, por los Gobiernos Autonómicos y por las patronales, logrando en muchos casos mayores concesiones ante sus demandas, lo que puede permitir conseguir mejoras sociales que sobrepasen, con mucho, los límites de la empresa o del centro de trabajo.

Al respecto **hay que remarcar que sin la afiliación de los trabajadores/as, sin su apoyo explícito, todo esto no sería posible**, pues gracias a los miles de afiliados/as que ahora tenemos podemos sacar adelante muchas de nuestras reivindicaciones, pero también hay que **dejar claro que si la afiliación fuese mayor, nuestra capacidad de negociación y de presión también aumentaría** y podríamos así conseguir mejores resultados todavía.

▼ Es importante que dejemos constancia de las **características más positivas de CC.OO.**, es decir, de su **pluralidad, actitud participativa y democrática, autonomía e independencia** de los partidos políticos, **seriedad** a la hora de plantear nuestras reivindicaciones y defenderlas, **responsabilidad** en la negociación y **defensa de la unidad de los trabajadores/as** como arma imprescindible para conseguir mejores condiciones de vida y de trabajo.

No debemos entrar a descalificar a los demás Sindicatos, sino insistir en la idea de que hacemos cuanto podemos y que deseamos mejorar nuestro trabajo cada día, para lo cual su ayuda es fundamental.

▼ Demandas que hacen los trabajadores/as de las Pyme a

¿QUE PIDEN MAS FRECUENTEMENTE?

▼ Sobre todo **información sobre el Convenio Colectivo que les afecta**, por lo que creen necesario tenerlo en sus centros de trabajo. También **sobre modalidades de contratación**.

Otra información que demandan es **conocer cómo les afectan a ellos/as los Acuerdos generales** suscritos por los Sindicatos, así como **el tipo de servicios** que podemos poner a su disposición.

En ciertos colectivos de trabajadores/as, sobre todo los relacionados con el sector industrial, desean conocer **normativas y recomendaciones** sobre temas de **salud laboral**.

▼ Con la idea de aproximarse a la situación de los trabajadores de las grandes empresas, demandan una **presencia sindical efectiva y periódica** que les habitúe a relacionarse con lo sindical, **siempre que ésta provenga de fuera de la empresa** a fin de evitar situaciones de enfrentamiento con el jefe/a. Además piensan que esta presencia debe realizarse por sindicalistas, pues están **mejor preparados/as** y conocen mejor los Acuerdos generales o territoriales, además de que ejercen mayor presión psicológica sobre los empresarios/as y **sirven así de apoyo a los delegados/as y afiliados/as de la pequeña empresa**.

▼ Desean conocer los **derechos que tienen a recibir formación profesional y la forma de acceder a ella**, así como la forma de **garantizar que su trabajo se realice con seguridad y sin perjuicio para su salud**.

▼ **Creen necesario mejorar la formación sindical** tanto para los que van de visita como para los delegados/as y afiliados/as de la empresa, para que conozcan mejor los problemas que les afectan

▼ Quieren que **desde fuera de las empresas se ejerza el control sobre los incumplimientos abusivos de la ley por parte de los empresarios/as**, manteniendo una actitud firme en las relaciones con el Gobierno y presionando sobre la Administración para que la Inspección de Trabajo funcione debidamente. En algunos casos se pide que **el control se haga también sobre las subcontratas y sobre la marcha de las empresas**, para conocer el grado de estabilidad de las mismas y poder situar correctamente las reivindicaciones salariales.

▼ Junto con lo anterior, no hay que olvidar que también piden un **trato favorable para las Pyme**, tanto por parte del Gobierno del Estado como de los Gobiernos de las CC.AA.. Piden **apoyos financieros y fiscales**, sobre todo en aquellas empresas que funcionen con absoluta legalidad y transparencia.

▼ Solicitan **mejores servicios jurídicos**. Se quejan, a veces, de la calidad pero, sobre todo, del precio y de la larga espera para las consultas. Echan en falta, también, servicios jurídicos en ciertas áreas geográficas más cercanas a sus centros de trabajo.

▼ Quieren una **mayor intervención del Sindicato en las políticas sociales** para que, de esta forma, **aumente la protección social** como una forma de hacer frente a los problemas provocados por la inestabilidad en el empleo y que pueden afectar, entre otras cosas, a las prestaciones por desempleo y a la jubilación. Los colectivos jóvenes de las grandes ciudades son los que se muestran más obsesivos con estas cuestiones y por las dificultades que encuentran para **conseguir una vivienda**.

Por ello demandan una **atención especial para los «jóvenes trabajadores/as»** que, además de la problemática de la vivienda, son los más necesitados de **formación**, de ofertas de **ocio**, etc. Es decir, solicitan una atención mayor sobre el conjunto de su calidad de vida, lo cual va más lejos de las exclusivas condiciones de trabajo.

▼ De lo anterior deducimos que piden **mayor información sobre los servicios** que se ofertan por el Sindicato, así como que se den **más servicios** de los que se dan en la actualidad.

os sindicatos

¿QUE RESPUESTAS DEBEMOS DAR ANTE SUS DEMANDAS?

▼ Está claro que una de nuestras tareas más importante consiste en **llevar información suficiente** en todas y cada una de las visitas que hagamos. Esta información debe tener en cuenta las peticiones que nos hacen y, por tanto, no debemos dejar de llevar:

- **Los Convenios** del sector o sectores a los que pertenezcan las empresas que vamos a visitar, o aquellos que puedan servir de referencia donde no haya.

- **Información básica** (teniendo en cuenta los posibles intereses de los trabajadores/as en función de las particularidades de sus empresas) **sobre los "Criterios Confederales para la Negociación Colectiva"** que se remiten por escrito cada año a las distintas organizaciones del Sindicato, sobre los **Acuerdos firmados en materia de Estabilidad en el Empleo, Negociación Colectiva, ASEC, Sistema de Pensiones**, así como las plataformas reivindicativas que estemos negociando en cada momento.

- **La Guía sobre el control de la contratación** y cuantos folletos haya editado o edite en un futuro el Sindicato referentes al empleo, contratación, salud laboral, etc.

- Información sobre los **Acuerdos de Formación Continua** y sobre los derechos de participación e intervención sindical de los trabajadores/as y sus representantes en las actividades de formación en la empresa. En la medida que el empresario/a desconozca, como así ocurre en múltiples casos, el contenido del Acuerdo de Formación Continua, deberemos intentar explicarle las posibilidades de actuación que al respecto tiene desde su empresa.

- A los afiliados/as y delegados/as hay que informarles de los **Cursos de Formación Sindical** que se programen por el Sindicato y vayan a ser impartidos en su ámbito territorial.

- También es muy importante explicar a los trabajadores/as y a los delegados/as, en caso de haberse celebrado elecciones sindicales, incluso al empresario/a, en caso de que muestre disponibilidad al diálogo, las líneas básicas de lo contemplado en la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**: responsabi-

dad y obligaciones del empresario/a, qué son los **Delegados de Prevención** y qué derechos tienen, qué son los **Servicios de Prevención**, qué debe contemplar un **Plan de Prevención**, qué efectos tiene la ley en el caso de **Contratas y Subcontratas** y en las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, etc.

- También debemos aportarles documentación sobre **los diferentes servicios** que ofrece el Sindicato en cada ámbito territorial.

Al facilitar información sobre los **servicios** que ofrece el Sindicato, hay que **referirse a la importancia que tienen** pero, especialmente, **los jurídicos** y, aunque haya críticas sobre su funcionamiento, hay que **defender**:

- **su economía**, comparativamente con los que ofrezca cualquier otro despacho de abogados/as,
- **su demostrada eficacia**, avalada por multitud de sentencias favorables, y
- **su independencia** frente a posibles presiones.

▼ Es necesario que **sin arrogancia**, pero también **sin complejo**, nos presentemos ante estos trabajadores/as como sindicalistas, capaces de resolver muchas cosas aunque no todas, pero sin temor a ningún tipo de represalias ya que **estamos protegidos legalmente y respaldados/as por un Sindicato Confederal como es el nuestro**, con una amplia aceptación de sobra demostrada, apoyo que trasladamos a **todos nuestros delegados/as y afiliados/as** y que tiene que ser **la mejor garantía** frente a cualquiera que intente entorpecer o impedir la realización de nuestro trabajo.

▼ Debemos insistir en **presentar nuestra imagen real**, es decir, una imagen que **demuestre firmeza** en los planteamientos, **pero de una manera seria y responsable**. Hay que hacer hincapié en que no buscamos la batalla, sino que **perseguimos el acuerdo mediante el diálogo y la negociación**. Para ello hay que informar que son muchos más los Convenios que firmamos que los que no. En definitiva, debemos **dejar clara nuestra capacidad de negociar y alcanzar acuerdos**, es decir, **nuestra capacidad contractual**.

▼ Los trabajadores/as del sector industrial

¿QUE CARACTERISTICAS ESPECIALES TIENE ESTE SECTOR?

▼ Como característica más general está la **precariedad del empleo y las diferencias laborales** existentes entre los trabajadores/as de las empresas auxiliares y los que están en las empresas que les demandan trabajo.

▼ Además, en el sector industrial más clásico formado fundamentalmente por: **la metalurgia, la mecánica, la pequeña manufactura y el textil**, hay que referirse claramente a:

- El cada vez mayor número de **pequeñas y medianas empresas dependientes de las grandes**, las cuales están sujetas a las directrices de estas últimas en todos los aspectos, entre ellos el laboral.

- Un **acelerado proceso de automatización del trabajo** que ocasiona una **importante descualificación** de muchos trabajadores/as, a los que convierte en peones al servicio de la maquinaria. Esto lo interpretan los trabajadores/as como una progresiva **pérdida de su oficio**, que supone la **desaparición del aprendizaje**, fenómeno que **afecta muy especialmente a los/as jóvenes**, que ven cómo aumenta su inseguridad y provisionalidad en el empleo.

- Paralelamente se produce una menor valoración de las actividades que realizan mayoritariamente las mujeres y, como consecuencia, **aparecen categorías profesionales y salarios diferentes en función del sexo**.

- **Individualización de las relaciones laborales** debido a lo anteriormente apuntado, lo que implica que la negociación se tenga que hacer a la baja y se **generen peores condiciones de trabajo**.

- **La dispersión de la mano de obra**, producto del ya citado mayor número de pequeñas y medianas empresas dependientes de las grandes, lo cual es un obstáculo para combatir el empeoramiento de las condiciones de trabajo, ya que supone una **notable pérdida de capacidad de movilización**.

- **Creciente aproximación al trabajo sumergido** como consecuencia de todo lo anterior.

¿COMO DEBEMOS ACTUAR DESDE EL SINDICATO?

▼ Una vez más, tenemos que insistir en que nuestro Sindicato demanda una **adecuada ayuda estatal a las Pyme**, ayuda

que pasa por facilitarles el acceso al crédito, mediante intereses más bajos, y por poner en marcha planes que las permita adaptarse a las nuevas situaciones, manteniendo el empleo actual y mejorando las condiciones de trabajo.

▼ Tenemos que **resaltar mucho** que cada vez tenemos más medios para ejercer el **control sindical necesario**, tanto en materia de contratos como en el cumplimiento de aquellos requisitos que afectan intensamente a las condiciones de trabajo.

▼ **La posibilidad y los incentivos existentes para transformar contratos temporales en indefinidos**, en base a la nueva normativa laboral, es una cuestión que no debemos dejar de señalar tanto ante los trabajadores/as como ante el empresario/a.

▼ Tampoco podemos dejar de lado todo lo que tiene que ver con los procesos de aprendizaje. Por ello es muy necesario referirnos a la **necesidad de una adecuada Formación Profesional**. En este sentido, hay que destacar que la intervención sindical en este ámbito está permitiendo una mayor implicación de los Sindicatos en la gestión de programas de Formación Profesional y la posibilidad que se da a todos los trabajadores/as de **participar en aquellos cursos que más se adaptan a sus necesidades profesionales**. En consecuencia, deberemos difundir adecuadamente aquellos **planes de formación organizados desde el sindicato** en los diferentes sectores productivos (al amparo de la Fundación para la Formación Continua, que está integrada por los Sindicatos y las organizaciones empresariales), así como la oferta de formación abierta que se incluye en el Plan Intersectorial de Formación que cada año desarrolla, a nivel confederal, CC.OO. y también sus organizaciones territoriales.

No debemos olvidar relacionar todo lo referente a la **mejor cualificación del personal** como un elemento que proporcionará más seguridad en el empleo y más competitividad a las empresas.

▼ Por último, hay que presentar al **Sindicato como elemento de unión de los trabajadores/as** para defender sus intereses y, por lo tanto, como una organización capaz de buscar soluciones para reducir los efectos de la dispersión de la mano de obra y de encontrar métodos apropiados para lograr que sus reivindicaciones se hagan realidad. En ese sentido, debemos también incidir en la importancia que su ayuda tiene, **y más aún si ésta se traduce en afiliación**, pues es el mejor sistema para que un Sindicato pueda traducir su fuerza en eficacia.

▼ Los trabajadores/as del sector de servicios a las empresas (oficinas)

¿QUE LLAMA MAS LA ATENCION DE ESTE SECTOR?

▼ Una gran parte **no se consideran obreros/as**. Presumen de mayor nivel cultural y se sienten colaboradores/as de sus jefes/as. Como forma de diferenciación prefieren que se les llame «empleados/as».

▼ Aparecen obsesionados/as por una **mayor formación y cualificación** como elementos que favorezcan sus expectativas de promoción individual.

▼ **Descalifican el mundo de lo político**, en el que sitúan al conjunto de las instituciones sociales: Partidos, Gobierno y Sindicatos. Ello les lleva a **preferir un sindicalismo más profesional**, es decir, que conozca y defienda sus características profesionales.

▼ Todas las tendencias apuntadas se acentúan cuanto mayor es el nivel profesional de estos trabajadores/as.

A pesar de ello, y aunque de forma minoritaria, se da el caso de encontramos trabajadores/as de un alto nivel de conciencia colectiva y solidaria que, al igual que otros sectores laborales, **demandan información, control sobre los empresarios/as y actuaciones de apoyo de los Sindicatos** desde fuera de sus empresas.

¿QUE ORIENTACIONES DEBEMOS DARLES?

▼ Tenemos que presentarnos como un **Sindicato que persigue integrar a estos colectivos**. Para ello ofrecemos alternativas concretas a través de la profundización en los problemas específicos de su sector, teniendo en cuenta sus características respecto al nivel de formación, competencia, etcétera. Debemos dejar claro que **nuestro trabajo también incluye a los colectivos de técnicos y profesionales**.

▼ La información debemos darla **de forma cuidadosa**, procurando que cuando estos trabajadores/as la reciban, no duden de su exactitud.

▼ Tenemos que darles a conocer nuestra **oferta de servicios** porque, además del beneficio que les pueda aportar, ello contribuirá a que conozcan nuestra **capacidad de gestión**.

▼ Es preciso que nos presentemos como un **Sindicato de todos/as**, donde hay obreros/as y «empleados/as». Un Sindicato que **gana las Elecciones Sindicales** en la Universidad, entre los profesores/as, y es el primero en el conjunto de las Administraciones Públicas, en la banca, ingenierías y otros sectores profesionales. Un Sindicato que predica y practica una **autonomía** cada vez más indiscutible desde cualquier ámbito.

▼ Hay que mostrar a CC.OO. como un **Sindicato moderno y ágil**, capaz de elaborar y articular propuestas que afectan a cuestiones fiscales, de educación y de salud, entre otras cosas.

▼ En cuanto a la **formación**, debemos destacar la firma de distintos **Convenios con las Universidades** para poner en marcha cursos que amplíen la formación de colectivos concretos en materia de relaciones laborales, así como la **formación a través de los Planes Agrupados presentados o promovidos por las diferentes Federaciones de CC.OO.**, con el objetivo fundamental de posibilitar el acceso a la formación a aquellos trabajadores/as o «empleados/as» que tienen mayores dificultades de permanencia en el empleo, ya sea por su situación personal (mujeres...), profesional (mayores de 45 años o con escasos niveles de cualificación...), social (discapacitados/as...), etc.

▼ Es necesario que conozcan nuestra situación en el mundo sindical europeo, indicándoles que somos **miembros de pleno derecho de la Confederación Europea de Sindicatos**, la cual engloba a todas las grandes organizaciones sindicales de los distintos países, y que mantenemos relaciones cada vez más estrechas con Sindicatos de otros continentes, pues no en vano formamos parte también de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

También debemos especificar que tenemos una **clara vocación europeísta** y estamos preparados para afrontar los retos de nuestra pertenencia a la Unión Europea y todo lo que de ella se derive, sin que ello signifique el abandono de nuestros planteamientos de mayor calado social, de acuerdo con el conjunto de Sindicatos europeos.

▼ Habría que destacar que hemos llevado a cabo la **creación de varias Fundaciones (Paz y Solidaridad y 1º de Mayo)** que sirven como foros de encuentro y debate donde se tratan temas de máxima actualidad e interés.

▼ Los trabajadores/as del sector servicios a las personas: comercio, hostelería, actividades diversas, etc.

¿QUE ES LO MAS DESTACABLE?

▼ Centran su discurso en la **elevada precarización** en el empleo que padecen y que afecta, sobre todo, a los/as **jóvenes**.

▼ Destaca una **escasa exigencia de cualificación profesional** para realizar determinados trabajos, lo que facilita una alta **movilidad horizontal**. Ello quiere decir que la movilidad se produce entre puestos de trabajo de igual nivel, pero con funciones distintas.

Esto acentúa los aspectos más negativos de la precarización, al tener que **trabajar más horas**, tener **contratos de menos duración**, **salarios más bajos**, **rotación en puestos de trabajo**, etc.

▼ Son trabajadores/as que tienen **necesidades básicas no cubiertas**, como, por ejemplo, la vivienda.

▼ Muchos de ellos/as forman el eslabón **inferior** en la cadena laboral porque:

- Son más **jóvenes y están menos cualificados/as**.
- Tienen **menos expectativas** de mejorar.
- Tienen más **dificultad** para satisfacer necesidades muy básicas.
- Desprecian las actividades que no supongan recibir dinero.

ANTE ESTA PERSPECTIVA ES NECESARIO:

▼ Reforzar la idea del **papel tutelar del Sindicato** hacia ellos/as, por lo que deberemos hacer hincapié en nuestra decisión y capacidad de:

- **Asesorarles jurídicamente** sobre diferentes aspectos laborales.
- Ejercer un **mayor control** sobre la actuación de las empresas.
- Ofrecer toda la **cobertura y apoyo** necesarios a los delegados/as, afiliados/as y trabajadores/as en general.

Debemos dejar claro **nuestro compromiso** de seguir luchando por mejorar los niveles de protección social, especialmente la cobertura por desempleo y el conjunto de las presta-

ciones sociales de quienes trabajan a tiempo parcial o son fijos-discontinuos, destacando, en este sentido, el haber conseguido, entre otras cuestiones, el derecho a todas las prestaciones para los contratos a tiempo parcial de menos de 12 horas semanales o 48 horas mensuales y haber asegurado el sistema público de pensiones, así como mantener nuestra demanda de que se creen mecanismos para favorecer el **acceso a la vivienda**.

▼ Informar, tanto a los trabajadores como a los empresarios, sobre las **posibilidades e incentivos existentes para la transformación de contratos temporales en indefinidos** y la disponibilidad del Sindicato para negociar con la empresa esta cuestión.

▼ Sobre aquellas cuestiones que les puedan inquietar, como es el tiempo de trabajo, distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias, tiempo parcial, etc., **deberemos remitirlos (dándoles un nombre y teléfono de contacto) a su Sindicato Provincial de rama respectivo**, en caso de que no podamos darles una respuesta concreta y ajustada a su realidad laboral.

▼ Así mismo, deberemos **facilitar información** sobre qué hacemos de cara a los trabajadores/as que se encuentran en paro, situación que afecta de forma especial a estos colectivos laborales. Para ello hemos de referirnos a la **asistencia que prestamos a los desempleados/as** y, en ese sentido, destacar la tarea que se desarrolla desde el FOREM/ CEPROM (Fundación Formación y Empleo) y los SIPE (Servicios Integrados de Promoción de Empleo) en tareas de formación, información y orientación sociolaboral dirigidas a trabajadores/as en paro. Es conveniente insistir en la extensión de FOREM por todo el territorio del Estado y en la progresiva implantación de los SIPE.

Respecto a esta cuestión, resultará positivo hacer notar que en los Planes Agrupados de formación que prestan las Federaciones de rama de CC.OO., en el marco de las convocatorias de FORCEM, **pueden participar trabajadores/as que se encuentren en períodos de inactividad (fijos-discontinuos, regulación de empleo) y en otras situaciones (autónomos, del Régimen Especial Agrario)**.

▼ Si en todos los casos es importante, en éste parece más aún la necesidad de **difundir los Convenios Colectivos respectivos**. En consecuencia, tenemos que visitar el mayor número de veces la mayor cantidad de empresas posible, y siempre provistos de los Convenios necesarios.

▼ Los trabajadores/as del sector de la construcción

¿QUE PLANTEAN FUNDAMENTALMENTE?

▼ Una fuerte demanda de **control tanto de la subcontratación de obras como de los contratos de trabajo**. Esta demanda de control se acusa mucho en lo que se refiere al acceso al empleo.

▼ Se muestran **especialmente preocupados por los temas de seguridad e higiene** y plantean la necesidad de reconocimiento de las enfermedades profesionales.

▼ También demandan **una mayor y mejor formación** en los diferentes oficios que el sector requiere.

NUESTRA ORIENTACION DEBE CONSISTIR EN:

▼ Esforzarnos, como organización, por **ejercer un mayor control sobre la contratación en este sector** y, además, exigir la responsabilidad de la empresa principal respecto a la subcontrata en todas las cuestiones (contratos, salarios, indemnizaciones, Seguridad Social, etc.).

▼ En aplicación de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales se debe elegir en todas las obras al Delegado/a de Prevención**. Este, como interlocutor de los trabajadores, debe **recibir la información necesaria** para conocer cómo se está aplicando dicha Ley y, en particular, todo lo referente al Reglamento sobre condiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, así como del plan de seguridad, sobre el que **tiene derecho el Delegado/a a hacer sugerencias y proponer mejoras** que lo adecuen a las condiciones concretas del trabajo que se esté desarrollando.

▼ Debemos **potenciar los Acuerdos de colaboración entre Ayuntamientos y Sindicatos** en materia de presencia, salud laboral y seguridad en las obras, como forma de control de las innumerables subcontratas que existen en este sector.

▼ Respecto a la Formación, los trabajadores/as deben saber que pueden participar en los programas de formación profesional que se desarrollen desde el Sindicato, en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, a través de FORMEC y de la Fundación Laboral de la Construcción.

▼ También, en el marco de dicha Fundación, difundir entre los trabajadores/as el **derecho a recibir una compensación económica por permanencia en el sector**, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa.

▼ Los empleados/as de las Administraciones Públicas

Es importante, antes de explicar qué piensan sobre su situación laboral los empleados/as públicos o qué opinan sobre los Sindicatos y cómo debemos enfocar nuestro trabajo hacia ellos/as, entrar a definir, de forma muy general, aquellas características de sus relaciones laborales que los diferencian de los trabajadores/as de las empresas privadas y que, tanto por su complejidad como por su especificidad, pueden ser menos conocidas.

¿QUE LOS DIFERENCIA DEL RESTO DE LOS TRABAJADORES/AS?

▼ Lo primero y más importante es que **su relación laboral la mantienen con alguna Administración Pública**, llámese ésta Central e Institucional, Autonómica, Local o Administración de Justicia.

▼ Por norma general se tiene el concepto de que el empleado/a público es un trabajador/a que está sentado detrás de una mesa, escribe a máquina y atiende a los ciudadanos/as, sin embargo **se estructuran en una multitud de colectivos que desempeñan tareas muy diferenciadas** y cuyo objetivo común es hacer efectiva la prestación de un servicio público. Así, nos podemos encontrar empleados/as públicos que realicen labores de médicos/as en todas sus especialidades, agentes forestales, vigilantes de faros, carteros/as, enseñantes en todos los niveles de la educación, oficiales de juzgados, vigilantes de prisiones, policías municipales, administrativos/as, vigilantes de museos, recogedores/as de basuras, ingenierías de diversa índole, conductores/as, bomberos/as, cocineros/as, meteorólogos/as, facultativos de Archivos, Bibliotecas y Museos, enfermeros/as, veterinarios/as, jardineros/as, telefonistas, controladores/as aéreos, personal caminero, y un largo etcétera.

▼ **La relación contractual que mantienen no es homogénea**, ni dentro de una misma Administración por pequeña que ésta sea, como, por ejemplo, un pequeño Ayuntamiento, ni incluso, en algunas ocasiones, dentro de un determinado colectivo cuyos empleados/as realicen las mismas funciones. En los diversos ámbitos nos podemos encontrar, salvo excepciones, los siguientes tipos de empleados/as públicos:

- **Funcionarios/as:** entran en la Administración mediante un proceso selectivo, como es el de la **oposición**, lo que les permite mantener una relación laboral fija o estable.

- **Funcionarios/as de empleo interino:** su nombramiento es **temporal y por una duración máxima de un año**, aunque no siempre se cumple este requisito, hasta que el puesto lo ocupe un funcionario/a de carrera o cuando las razones de urgencia por la que se convocó la plaza que ocupa hayan desaparecido.

- **Contratados/as laborales:** su relación laboral es como la de un trabajador/a con **contrato indefinido** de una empresa privada, pero con la diferencia de que deben realizar unas pruebas y superarlas para ganar el puesto.

- **Contratados/as eventuales o temporales:** suele ser personal contratado con **las mismas modalidades que en la empresa privada**, sobre todo las de Eventuales por circunstancias de la producción, de Obra o Servicio determinado y contrato en prácticas y para la formación. Muchos de estos contratos se realizan de forma irregular y, en la práctica, incumplen los fines por los que se realizó la contratación. Un ejemplo de ello, aunque no el único, es el sector de Correos y Telégrafos.

En el ámbito de la Sanidad, la contratación laboral eventual se realiza únicamente entre los colectivos que realizan **funciones no sanitarias**.

- **Personal Estatutario:** desempeña su trabajo fundamentalmente en los centros que dependen del INSALUD o de los Servicios Regionales de Salud transferidos a las CC.AA. Son empleados/as públicos también pero, debido a las características de su trabajo, se rigen en la mayoría de los aspectos laborales por **su propio Estatuto**. Este personal puede ser fijo o eventual, aunque el eventual se encuentra sólo entre los colectivos que ejercen funciones sanitarias.

- También, **de manera creciente**, las Administraciones Públicas **subcontratan determinadas actividades con otras empresas**, incluidas las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), por lo que los trabajadores/as de las mismas realizan su trabajo en los mismos centros donde hay otros trabajadores contratados directamente por dichas Administraciones.

▼ En **materia salarial** se rigen por las leyes de presupuestos de cada Administración (del Estado, Autonómica y Local), aunque las pautas las marca los **Presupuestos Generales del Estado (PGE)**, con los que no pueden entrar en contradicción el resto de Administraciones en materia de retribuciones básicas.

▼ Para **acceder a un puesto de trabajo** en las distintas Administraciones Públicas, sea del tipo que sea, se establecen dos mecanismos para evitar la arbitrariedad y el llamado «enchufe», mecanismos que **deben darse siempre**, aunque no en todas las ocasiones se cumplan y, además, sea difícil controlar su aplicación en algunos sectores, sobre todo en las contrataciones temporales y de personal interino. Por eso son principios básicos:

- El **principio de publicidad**, es decir, que todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho a conocer y presentarse, si lo desean, a estos puestos de trabajo si reúnen las condiciones que se exijan en dichas convocatorias. La publicidad de las convocatorias debe hacerse a través de los **Boletines o Diarios Oficiales** de las distintas Administraciones, lo cual puede complementarse con anuncios en los medios de comunicación o exponiéndolas en los Tablones Informativos de los Centros.

- Los **principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad**, es decir, que en igualdad de condiciones para todos/as, deben ser ocupados por aquellas personas que hayan demostrado, mediante pruebas objetivas y valoradas de forma imparcial, que son las más idóneas para ocupar el puesto.

▼ Los empleados/as públicos tienen reconocido el **derecho a la negociación colectiva**, el cual desarrollan en función del tipo de relación contractual (funcionarios/as y estatutarios o personal laboral) que mantengan con la Administración en la que estén ubicados, aunque existen ciertas limitaciones, principalmente en lo referente a incrementos salariales que, como decíamos antes, son determinados básicamente por los PGE y por los de las distintas Administraciones. Sin embargo, se producen algunas excepciones en la Administración Local:

- En el caso de **determinados colectivos de contratados/as eventuales en las Corporaciones Locales**, en la mayoría de los casos no se les aplica el Convenio del Ayunta-

miento correspondiente sino aquel que afecta a la actividad que desempeñan, es decir, si se contrata por ejemplo para realizar una obra, se aplica el Convenio de la Construcción que rige en ese ámbito geográfico.

- Se negocian numerosos Convenios de Ayuntamientos que **regulan indistintamente las condiciones laborales del personal funcionario y del personal contratado**; sin embargo, aunque les afecten por igual, hay que registrarlos por separado.

▼ La capacidad negociadora del personal funcionario se reconoce, en general, por el nivel de representatividad de los Sindicatos del sector y no a través de sus Organos de Representación elegidos, dado que sus condiciones de trabajo se determinan de forma muy centralizada.

▼ Los **Organos de Representación** de los empleados/as públicos son también diferentes, pues también **dependen del tipo de relaciones contractuales** que éstos/as mantengan con su Administración correspondiente. Así:

- El **personal contratado** está representado por los **Comités de Empresa o los Delegados/as de Personal**, con todos los derechos reconocidos para estos órganos en la legislación laboral común.

- El **personal funcionario, interino y estatutario** viene representado por las **Juntas de Personal**, cuyas competencias son fundamentalmente de información y consulta, y están reguladas, de forma específica, en la Ley 9/87, de Organos de Representación (LOR).

La **Administración Local** es la única en la que se pueden elegir **Delegados/as de Personal funcionarios/as** en centros de menos de 50 trabajadores/as.

▼ El **tamaño del centro de trabajo no modifica normalmente las condiciones laborales** dado el carácter centralizador del conjunto de las Administraciones Públicas. La única **excepción a esta norma es la Administración Local**, donde el tamaño de un Ayuntamiento influye mucho en las condiciones laborales ya que mientras en los grandes y medianos existe generalmente negociación colectiva, en los pequeños ésta no se produce, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores/as de los mismos.

▼ **Las relaciones laborales** en cualquiera de las Administraciones Públicas citadas **deben someterse a la legislación correspondiente**, muy extensa y bastante precisa, y ante cuyo incumplimiento son competentes tanto las **Salas de lo Contencioso Administrativo**, para el caso del personal funcionario e interino, como los **Juzgados de lo Social**, para los contratados/as fijos y eventuales y para el personal estatutario.

¿QUE ES LO MAS DESTACABLE DE SU ENTORNO LABORAL?

▼ La gran mayoría de los empleados/as públicos **no se consideran obreros/as**, ni siquiera el término «trabajador/a» es utilizado con frecuencia. Cuando hacen referencia a sí mismos/as, o bien se autodenominan por el colectivo genérico al que pertenecen (funcionarios/as, laborales, etc.) o por el específico (médicos/as, enseñantes, carteros/as, bomberos, etc.), o bien emplean el calificativo de **«empleados públicos»**. Por lo general es el personal contratado el que tiene más asumido el concepto de «clase trabajadora», probablemente porque su modelo de negociación y la legislación laboral que se les aplica es la misma que para el mundo laboral privado, aunque cada vez nos encontraremos más funcionarios/as que se sienten incluidos dentro de ese concepto.

Esa **autodiferenciación** del resto de trabajadores/as viene dada fundamentalmente por tres elementos:

- La **dependencia de un poder público** y, por tanto, de una «patronal» muy diferente a los empresarios/as privados.

- El haber tenido que **demostrar la posesión de determinados conocimientos**, ya sean académicos, culturales o de otro tipo, mediante la superación de pruebas para acceder a la Función Pública, lo que a la gran mayoría les ha permitido obtener **un puesto de trabajo indefinido**.

- El concepto que se tiene de ellos/as por parte de la sociedad en general, encuadrándolos en un **«status» laboral superior** al resto de trabajadores/as.

▼ Como en otros ámbitos laborales, **«llevarse bien con el jefe/a» del centro puede reportar determinados beneficios**

a título individual, como es por ejemplo la posible renovación de un contrato temporal, poder acceder a un curso de formación o ser propuesto/a para percibir un complemento salarial.

▼ Ven el mundo de lo político como algo determinante en sus relaciones laborales pues consideran que cualquier Administración está influida, tanto en sus programas como en sus objetivos, por el signo político del partido que gobierne. Cuanto más pequeña y autónoma sea la Administración, como es un pequeño Ayuntamiento, más probable es que las afinidades políticas y personales se tenga en cuenta, tanto para acceder a un puesto de trabajo como para prestar o recibir un servicio.

También piensan que **la militancia o las «simpatías» políticas, o incluso sindicales, pueden influir** a la hora de estar mejor o peor vistos por «el jefe/a», al que consideran, cuanto más alto sea el cargo que ocupe, más identificado/a con la línea ideológica del Gobierno, ya sea éste del Estado, autonómico o municipal, sobre todo si el puesto lo ha ocupado por libre designación y no por oposición o concurso, o su contrato está fuera de Convenio.

¿QUE LES PREOCUPA MAS DE SUS CONDICIONES LABORALES?

▼ A los **contratados/as eventuales y al personal interino** les preocupa, sobre todo, alcanzar **la fijeza en el empleo**. Confían, además, en que cuanto más se prolongue su situación más posibilidades tienen de ello, ya que creen que el mantenimiento en el puesto significa que las causas por las que accedieron al mismo no han variado, lo cual no siempre es cierto.

Estos colectivos tienen la idea de que una vez que han entrado en la Administración, aunque sea de forma precaria, les resultará más fácil «quedarse» que si fuese una empresa privada lo que, junto a la posibilidad de llegar a perder el empleo, contribuye aún más a mantener esa actitud de «sometimiento» a las decisiones del jefe/a correspondiente, lo cual es utilizado en muchas ocasiones por éste/a para hacerles realizar funciones que no les corresponde.

▼ En general, **el principio de legalidad e imparcialidad** que debe regir todos los actos de las Administraciones públi-

cas lo contemplan **como algo relativo y con desconfianza**, pues son testigos permanentes de la impunidad con que en muchas ocasiones actúan las distintas Administraciones a la hora de incumplir las normas en materia laboral y en la resolución de conflictos con los ciudadanos/as.

La percepción clara de esta realidad provoca que, en muchas ocasiones, **los intereses que defienden**, sobre todo el personal funcionario, sean bastante **individualizados o de contenido corporativo** en el caso de los grupos de mayor cualificación y/o especialización, buscando antes la mejora profesional o salarial a nivel personal o de cuerpo que los beneficios colectivos.

▼ El personal contratado se siente discriminado salarial y profesionalmente respecto al funcionario o estatutario, ya que es frecuente que a igual cualificación y funciones sus retribuciones sean inferiores y el desempeño de su trabajo menos valorado. El llegar a ser funcionario/a o, en su caso, estatutario/a lo consideran ventajoso a todos los niveles.

En algunas Administraciones Públicas, la mayor dificultad que tienen las pruebas de acceso del personal funcionario y estatutario respecto a las del personal laboral, y la diferente legislación que se les aplica, una vez alcanzada la condición de empleado/a público, son las causas fundamentales de esas diferencias. Las únicas excepciones a esta situación son los Ayuntamientos en los que existe negociación de Convenios que afectan por igual al personal funcionario y al laboral, y algunas Administraciones Autonómicas, como por ejemplo la de la Comunidad de Madrid, donde a través de la negociación se ha logrado la equiparación respecto al acceso y a las condiciones salariales.

▼ Por su lado, el **personal funcionario** piensa, salvo excepciones, que el sistema de acceso a la Función Pública está desfasado, que su trabajo está poco reconocido, que el sistema de promoción interna y profesional es muy complicado, que los mecanismos de acceso a la formación no son objetivos y que el salario que percibe es insuficiente porque el sistema retributivo que se le aplica lo hace depender excesivamente de los complementos, algunos de los cuales se conceden habitualmente «a dedo» por parte de los gestores/as.

▼ Les preocupa el poder adquirir **mayor formación**, en unos casos académica y en otros administrativa, sobre todo porque:

- Lograr una mayor titulación académica puede servir para **la promoción interna** a grupos superiores. No obstante consideran, en especial los funcionarios, que el actual sistema, basado más en la titulación que en la experiencia y en el reciclaje permanente, se parece sobre todo a una «carrera de obstáculos».

- El participar en cursos de formación ayuda a la **promoción profesional**, ya que éstos puntúan, en la práctica totalidad de los casos, a la hora de acceder o concursar a un puesto de mayor nivel o categoría, lo que conlleva aumento de retribuciones.

Las mayores dificultades para acceder a la formación que imparten las distintas Administraciones la tienen los **empleados/as públicos de los centros más pequeños**, en unos casos porque en los pequeños Ayuntamientos, dado lo reducido de su plantilla, consideran innecesario programar cursos y, en otros casos, porque los cursos están demasiado centralizados y la información no llega a los centros más dispersos, que suelen ser los de menor tamaño, o el cupo de asistentes es demasiado reducido y se prima a quienes dependen de un centro más grande y/o tienen «mejores relaciones con el jefe/a», dejando fuera a muchos/as solicitantes.

▼ Por lo general **creen que su imagen pública está muy deteriorada y su trabajo poco valorado socialmente**, principalmente aquellos colectivos más profesionalizados cuyo trabajo tiene mayor trascendencia sobre la población. Sobre todo se ven perjudicados por la idea de mala gestión que se tiene, en general, respecto a las diferentes Administraciones y por la opinión bastante extendida de que «lo público suele ser de mala calidad».

▼ En muchos casos se sienten **bastantes descontentos con los medios técnicos y materiales de que disponen**. Creen que éstos son insuficientes y/o están anticuados, lo cual es perjudicial para la calidad y eficacia de la prestación del servicio.

¿QUE PIENSAN DE LOS SINDICATOS Y QUE LES DEMANDAN FUNDAMENTALMENTE?

▼ Creen que los Sindicatos tienen una **limitada capacidad de negociación en este ámbito**, aunque reconocen que ésta ha aumentado en los últimos años con el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios/as. La dependencia excesiva de la Administración de las decisiones que se tomen en la esfera de lo político es lo que les lleva a esta consideración.

En los Ayuntamientos más pequeños perciben en mayor proporción esa limitación negociadora debido a los obstáculos que estos Gobiernos municipales ponen a la intervención sindical en las cuestiones laborales que afectan a sus empleados/as, fundamentalmente porque el nivel de contratación irregular es muy alto, sintiéndose estos trabajadores/as más indefensos que en los Ayuntamientos grandes donde el nivel de participación y control sindical es mayor o está reglado.

▼ Por ello, **conceptúan a los Sindicatos como un «instrumento útil» para defender sus problemas más inmediatos**, que están relacionados casi siempre con sus condiciones laborales o sus intereses profesionales. Descartan, por lo general, que la actuación sindical pueda influir en otros aspectos más relacionados con las políticas públicas como, por ejemplo, la mejora de los servicios, la racionalización de la inversión y del gasto, la modificación de determinadas leyes o el aumento de las prestaciones sociales.

▼ No sitúan, como ocurre en otros ámbito laborales, al mundo sindical en la esfera de lo político, aunque sí piensan que éste influye en aquél y, en términos globales, hay una cierta tendencia, no mayoritaria pero sí considerable, a la identificación con Sindicatos «**independientes**» (aunque ideológica y políticamente no lo sean realmente), o que defiendan los intereses profesionales de un determinado colectivo, teniendo estos últimos bastante localizada su implantación entre los/as profesionales de la sanidad y de la enseñanza.

▼ Algunos colectivos, principalmente los que realizan funciones de tipo técnico, piensan que **los Sindicatos de clase se interesan poco por cuestiones específicas** que les afectan y

están demasiado centrados en problemas muy generales. Esto les lleva a intentar buscar soluciones por la vía de la relación directa con los gestores/as correspondientes o a agruparse en Asociaciones profesionales de carácter corporativo, lo cual es potenciado muchas veces por las propias Administraciones que consideran más fácil «entenderse» con ellos, alimentando así la división entre los empleados/as públicos y, en consecuencia, la existencia de agravios comparativos.

▼ Aunque se ha mejorado mucho en los últimos años, achacan a los Sindicatos **una atención insuficiente a los centros más pequeños**, sintiéndose un poco como «los olvidados» de nuestro trabajo sindical y discriminados respecto a los grandes centros, sobre todo los que están más dispersos y aislados o ubicados en una pequeña localidad. Los que se sienten menos afectados por esta situación son los centros dependientes de Correos y Telégrafos y de la Sanidad y de la Enseñanza públicas, pues suelen ser visitados y/o recibir información con bastante periodicidad.

▼ Piden **más información sobre todas las cuestiones que les afectan**, tanto respecto a las negociaciones concretas sobre sus condiciones laborales y retributivas y los acuerdos que se alcancen como a otros aspectos relacionadas con ello:

- Las **modificaciones legislativas** que se producen,
- La previsible **privatización de determinados servicios** y sus efectos sobre los trabajadores/as,
- Los **Convenios Colectivos y normativa relativa a la contratación eventual**.
- Las formas de **ejecución de transferencias** de competencias, sobre todo en lo que se refiere a su repercusión en los empleados/as públicos afectados.
- Los **mecanismos jurídico-administrativos** que hay que utilizar para hacer reclamaciones y presentar impugnaciones o recursos.

▼ Tienden a demandar **mas atención e información, pero sin que ello les suponga dedicación al Sindicato**. Mayoritariamente quieren que el Sindicato conozca y defienda sus reivindicaciones, pero sin exigirles nada a cambio, ni siquiera la afiliación. Esta actitud está bastante generalizada, siendo sus causas más frecuentes las siguientes, pudiendo darse por separado o todas a la vez, según los casos:

• Porque **desconfían de la capacidad de los Sindicatos para solucionarles determinados problemas**, sobre todo aquellos que les afectan de forma muy individual, y creen más efectiva la «negociación directa con el jefe/a».

• Porque piensan que **la Administración abusa de su poder de decisión** y «se salta» los acuerdos y las normas con total impunidad, lo que les lleva a utilizar expresiones como «total, no va a cambiar nada...».

• Por lo que ya señalábamos anteriormente, **la falta de conciencia de «clase trabajadora»** que tienen la mayoría de los empleados/as públicos añade dificultades a su sindicación, aunque en los últimos años ésta ha experimentado un aumento significativo que es importante valorar.

• Porque los que tienen un empleo inestable temen que la relación con el Sindicato pueda reducir sus posibilidades de que les «renueve» el contrato o de prolongar su permanencia en el puesto de trabajo en el caso de los interinos/as.

▼ Son los **empleados/as públicos de centros y Ayuntamientos pequeños** los que más temen que las acciones directas del Sindicato en el centro les pueda perjudicar en sus relaciones laborales, sobre todo si dicho Sindicato no está «bien visto» o está en clara oposición ideológica al partido que gobierne esa Corporación Local.

▼ Creen que los Sindicatos deberían ejercer mayor control sobre:

- Las **pruebas de acceso** a la Función Pública.
- Las **Comisiones de Valoración** de los Concursos.
- Las **contrataciones** eventuales y de interinos.
- La **distribución que las Administraciones hacen de determinados complementos salariales**.

Piensen que controlar estas cuestiones garantizaría objetividad en las resoluciones y evitaría actuaciones «fraudulentas» por parte de los gestores/as correspondientes.

▼ Cada vez demandan más de los Sindicatos unos buenos **Servicios Jurídicos** a todos los niveles, pero especialmente para las cuestiones relacionadas con la **Jurisdicción Contencioso-Administrativa** que afecta al personal funcionario e inte-

rino. Esta exigencia viene motivada por tres causas fundamentales:

• Los **altos honorarios de los Gabinetes privados** dedicados a esta especialidad jurídica, debido fundamentalmente a su escasez.

• Los amplios **privilegios** de carácter administrativo y jurisdiccional **que las leyes otorgan a las Administraciones** en el desarrollo de los diferentes procedimientos y procesos.

• La **propia dificultad de dichos procedimientos y procesos**, derivada de la complejidad de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y la excesiva duración de los mismos.

Estas causas apuntadas tienden a frenar a muchos empleados/as públicos a la hora de tomar la decisión de iniciar cualquier tipo de reclamación o de presentar recurso contra determinados actos de las Administraciones Públicas.

▼ Respecto a **otros servicios que ofrece el Sindicato**, como son las Cooperativas de Vivienda, los Seguros y Planes de Pensiones y las actividades de ocio y tiempo libre, no parecen merecerles demasiado interés, en buena parte porque no reciben suficiente información sobre ellos.

¿COMO DEBEMOS RESPONDER A LOS PROBLEMAS QUE LES PREOCUPAN?

▼ Debido a la gran sensibilidad que este tipo de trabajadores/as tienen hacia «lo político», en primer lugar debemos hacerles comprender que **CC.OO. es un Sindicato plural, independiente de cualquier partido y a cuyos afiliados no se les exige tener ninguna militancia política ni ninguna afinidad ideológica, lo cual es garantía de la más absoluta imparcialidad** a la hora de defender sus intereses.

▼ Una de las cosas que tenemos que hacer es **llevarles y recoger información**, no sólo cuando acudamos por primera vez a un centro sino siempre que los visitemos. La información que les llevemos debe corresponderse con los problemas que

ellos perciben como más graves en general, teniendo en cuenta que además tienen otros más específicos dependiendo del sector del que dependan: Ayuntamientos, Comunidad Autónoma, Administración Central (enseñanza, sanidad, correos, otros Ministerios y Organismos Autónomos, etc.). Para ello, las distintas Federaciones del Área Pública tienen multitud de documentación que recoge minuciosamente la postura del Sindicato sobre todos y cada uno de los temas, sobre qué negociamos con la Administración y qué resultados vamos obteniendo.

Un método para conocer su situación es convocando **reuniones y/o asambleas por zonas y colectivos**, propiciando el debate sobre sus problemas específicos.

▼ Debemos insistir en nuestra defensa del Sector Público como piedra angular de una sociedad más justa y más solidaria, pero siempre bajo la premisa de que nosotros abogamos **por unos servicios públicos mejores, más eficaces y más eficientes**, en lo cual tiene mucho que ver la situación laboral, profesional y salarial de los empleados/as públicos.

▼ Hay que transmitirles nuestra idea de que **las Administraciones Públicas deben convertirse en instrumentos ágiles de gestión de los servicios que prestan a la comunidad**, más aún aquellas que están más cerca del ciudadano/a, y desechamos la idea de que determinados servicios, algunos esenciales, son mejor gestionados por empresas privadas, a la vez que exigimos una política de control de los recursos y de la forma en que son utilizados.

▼ Hemos de mostrarnos como firmes defensores de la **digitalización del trabajo en las Administraciones Públicas**, de la importancia que tiene disponer de medios adecuados para que su ejecución cumpla los fines que se pretenden alcanzar, que el principio de legalidad rijan las relaciones laborales y que la estabilidad en el empleo no se utilice como moneda de cambio para establecer salarios a la baja.

▼ Debemos dejarles claro que CC.OO. defiende la negociación de **Convenios únicos o Acuerdos globales** que recojan la especificidad de cada tipo de Administración y que, a su vez, sean compatibles con la negociación concreta y descentralizada que necesariamente ha de darse como consecuencia de la diversidad de programas y objetivos, no siempre equi-

parables, que cada Administración se plantea en sus diferentes ámbitos. En cualquier caso:

- Su aplicación **deberá afectar a todos los colectivos**, independientemente de cuales sean sus funciones, siempre que la relación laboral se establezca con la correspondiente Administración y sus retribuciones dependan de los Presupuestos de la misma.

- **Deberán contemplar la equiparación de derechos laborales, salariales y sindicales** de todo el personal a su servicio, independientemente de cual sea su relación contractual.

Queremos posibilitar, además, una auténtica negociación colectiva que no sólo avance en la equiparación de derechos, sino que también sea más independiente de las decisiones políticas generales o coyunturales y de intereses de partido.

▼ Una de nuestras mayores batallas es la de conseguir que **los puestos de trabajo**, bien sea por acceso desde la calle o por promoción interna, **se cubran respetando la normativa vigente**. Por ello exigimos la participación sindical en la elaboración de las normas y de los baremos para la provisión de dichos puestos, así como nuestra presencia en los órganos de selección como garantes de la limpieza de todo el proceso, evitando así que el «amiguismo», las relaciones familiares o las afinidades políticas se conviertan muchas veces en méritos preferentes para ocupar o mantenerse en un puesto de trabajo.

▼ Abogamos también por la **estabilidad en el empleo y la desaparición de la contratación precaria**, tanto en su modalidad de eventualidad como de interinidad, así como de la subcontratación de determinadas actividades, incluidas las ETT, para ocupar puestos cuyo desempeño es, o debería ser, permanente para el buen funcionamiento de los servicios. Además pensamos que las Administraciones Públicas son las primeras que deberían dar ejemplo a la hora de eliminar la contratación precaria y/o fraudulenta.

Al respecto, debemos insistir en los **mecanismos existentes de control de la contratación**, en los que participan los Sindicatos a través de sus delegados/as elegidos en los centros públicos, cuya intervención es fundamental para ejercer eficazmente ese control. Mecanismos que se deben utilizar también para el control de los contratos realizados por las empre-

sas de subcontratación o ETT que trabajen para las diferentes Administraciones.

▼ Debemos mostrarnos defensores de que **la formación se universalice** y deje de ser «selectiva», por lo que nuestra posición es que ésta llegue al mayor número posible de empleados/as públicos y sea, además de un verdadero instrumento para adquirir nuevos conocimientos, un factor que posibilite el reciclaje permanente de quienes la reciban. Para ello, **nuestras Federaciones del Área Pública**, en el marco del Acuerdo alcanzado sobre Formación Profesional en las Administraciones Públicas, **organizan cursos para todos los empleados públicos** que tienen validez en todas las Administraciones y, por lo tanto, están reconocidos de forma oficial por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).

▼ Estamos por la **simplificación de la «jungla» legal en la que se mueven las Administraciones**, lo cual fomenta, con demasiada frecuencia, actuaciones arbitrarias e incontroladas por parte de las mismas.

Al respecto, debemos **informar de los Servicios Jurídicos** que tiene el Sindicato especializados en este campo legislativo, o bien de los conciertos que mantiene en algunos casos con Gabinetes privados.

En caso de encontrarnos en zonas con problemas para recibir este servicio de forma eficaz, deberemos buscar vías alternativas de solución cuando se nos presenten cuestiones legales de este tipo, recurriendo a las organizaciones superiores del Sindicato, ya sean federales o territoriales.

Condiciones que recoge la normativa para la incentivación de la contratación indefinida

(Cuadro que se cita en página 9)

COLECTIVOS	REQUISITOS	INCENTIVOS	DURACION INCENTIVO
Menores de 30 años.	Desempleados.	Bonificación del 40% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes.	Durante los 24 meses siguientes a la contratación.
Desempleados.	Inscritos como demandantes de empleo al menos un año.	Bonificación del 40% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes.	Durante los 24 meses siguientes a la contratación.
Mayores de 45 años.	Desempleados o con contrato temporal o formativo que se transforme en indefinido.	1. Bonificación del 60% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes. 2. Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes.	◆ Durante los 2 primeros años del contrato. ◆ Durante el resto de la vigencia del contrato.
Mujeres contratadas en profesiones en las que estén subrepresentadas.	Inscritas como demandantes de empleo al menos un año o con contrato temporal o formativo que se transforme en indefinido.	Bonificación del 60% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes.	Durante los 24 meses siguientes a la contratación.
Ocupados.	Con contrato de duración determinada o temporal, vigente en el momento de entrada en vigor del RDL 9/97 (17.5.97), que se transforme en indefinido.	Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes ¹ .	Durante los 24 meses siguientes a la transformación en indefinido.
Ocupados.	Con contrato de aprendizaje, prácticas, formación, relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación que se transformen en indefinidos.	Bonificación del 50% de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes ² .	Durante los 24 meses siguientes a la transformación en indefinido.

¹ Salvo la transformación en indefinidos de los contratos realizados a mayores de 45 años o a mujeres en profesiones subrepresentadas, cuyos incentivos son los que se indican en el cuadro para estos dos colectivos.

² Salvo la transformación en indefinidos de los contratos realizados a mayores de 45 años o a mujeres en profesiones subrepresentadas, cuyos incentivos son los que se indican en el cuadro para estos dos colectivos.