

conferencia

federal

21 y 22 de Noviembre de 2023



Documento aprobado



servicios

El poder de cambiar las cosas

Introducción

En Junio de 2021, hace ya más de 2 años, celebramos nuestro III Congreso federal, aprobando por amplísima mayoría (99%) nuestros Estatutos y Plan de Acción, como base principal de nuestro mandato congresual.

En la construcción de dichos documentos, partíamos de un mapa básico de realidad federal, que nos recordaba como el diseño federativo nos había situado ante el reto de organizar a cerca del 40% de las personas trabajadoras por cuenta ajena de este país, en una realidad sectorial extensa, diversa, heterogénea y en buena parte atomizada, que concentra los niveles de sindicalización y presencia de RLPT en solo el 8% de las empresas -que agrupan el 40% del empleo y nos dan la legitimación representativa para generar cobertura de negociación colectiva para 5,5 millones de personas-.

Desde esa constatación, centrábamos nuestro principal reto en el que nos resulta consustancial como sindicato de clase: Con los recursos horarios que generan en torno a 23.000 delegados/as y los recursos financieros que aportan casi 200.000 personas afiliadas, seguir organizando espacios con representación para incrementar nuestra afiliación, capacidad contractual y recursos y, con ello, volcar la solidaridad de nuestra actuación sindical para ser capaces de atender, organizar y seguir generando cobertura de negociación colectiva para más de 5 millones de personas trabajadoras, y todo ello en una realidad poliédrica, plural, mutante y compleja.

Nuestra apuesta expresa para afrontar esta realidad y estos retos pasaba y pasa por priorizar para llegar más lejos, desde la definición de sectores, empresas y convenios colectivos estratégicos, desde un nuevo enfoque de la vertebración sectorial centrada en dicha definición, desde una gestión integrada de recursos financieros, humanos y horarios basada en la federalidad, la transversalidad, la operatividad y la transparencia, desde una apuesta expresa -justamente- por una mayor federalidad y transversalidad, potenciando el desarrollo de CCOO Servicios como un proyecto aún más cohesionado en torno a un modelo de gobierno compartido y un reforzamiento de competencias federales, una federación de federaciones territoriales con estrategias funcionales y sinérgicas en sus sectores y empresas estratégicas.

Una apuesta, en fin, que enmarcamos en nuestra aspiración de gobernar los cambios, tanto en el plano sociopolítico como, muy especialmente, desde nuestra actuación en los sectores y empresas de nuestro ámbito federal:

- Desarrollando una dirección de la acción sindical bajo parámetros, criterios y objetivos organizativos, enfocada a gobernar el cambio, crear sindicato y crecer en afiliación.

- Impulsando un trabajo sistematizado con sectores y empresas estratégicos, enfocado a su desarrollo organizativo y sindical prioritario.
- Aumentando la planificación y coordinación de nuestras estrategias afiliativas, electorales y de extensión.
- Culminando nuestro modelo de gestión integrada de recursos, además de desarrollando nuestras políticas de administración y cumplimiento.
- Incidiendo en nuestra capacidad de despliegue territorial.
- Impulsando mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos de gestión interna y omnicanalidad.

Nuestro Plan de Acción partía, además, de un análisis de coyuntura, escrito a finales de 2020 y actualizado en el primer semestre de 2021. No es necesario recordar lo que vivió el mundo, la sociedad, las personas, en aquel tiempo. Poníamos en valor la forma en que el conjunto de la organización había dado una respuesta excepcional a una situación de excepción, y hacíamos un expreso reconocimiento a quienes han hecho posible esta capacidad de respuesta: nuestro activo sindical y nuestra afiliación. Una capacidad de respuesta que, más allá de lo puntual, trasladábamos como reto para el mandato, orientando el enfoque y desarrollo del Plan de Acción: Capacidad de respuesta justamente en torno a la adaptación y al gobierno del cambio, tanto en lo que se refiere al contexto coyuntural como a los procesos estructurales.

Una vez más, lo coyuntural se vió marcado también por lo distópico, tras la crisis sanitaria vino la invasión rusa de Ucrania, un entorno inflacionista completamente disparado, la constatación creciente de una situación de emergencia climática y la continuidad de un clima político polarizado, desde la derecha y la ultraderecha, contra el gobierno de coalición progresista. Y, nuevamente, la organización en su conjunto y quienes la hacen posible -nuestro activo sindical, nuestra afiliación- ha tenido capacidad de respuesta, manteniendo las prioridades y ejes de actuación definidos en el Plan de Acción, pero también sabiendo adaptarlas, en muchos casos con mayor ambición y exigencia en lo reivindicativo.

Nos ha ayudado a ello, también, nuestra apuesta congresual por desarrollar un Plan de Acción, complementario a la definición estatutaria, basado en la visión estratégica, la concreción de objetivos, el desarrollo de acciones para su consecución y la previsión de instrumentos de intervención y evaluación. Es decir, la apuesta por un documento muy concreto, que nos sirviese como “cuadro de mando” para una evaluación permanente durante el mandato.

Bajo dichas premisas, aprobamos un Plan de Acción 2021-2025 en torno a 5 ejes prioritarios, con 3 objetivos estratégicos en cada uno de ellos, y 3-5 líneas de actuación para la consecución de cada objetivo. Es decir, un total de 15 objetivos estratégicos y 53 líneas de actuación que, a modo de sistema de autoevaluación, nos permitían definir instrumentos de intervención, calendarización y seguimiento.

En el Consejo federal del pasado 18 de mayo, en el ecuador del mandato, nos emplazamos tanto a la adopción de acuerdos de desarrollo y cumplimiento del mandato congresual, muy especialmente en torno a la gestión integrada de recursos, como a la convocatoria de una Conferencia federal en Noviembre de 2023, que nos permitiese situar reflexiones políticas desde la evaluación del estado de cumplimiento y desarrollo de nuestro Plan de Acción congresual, para impulsar su culminación en lo que queda de mandato y preparar el futuro.

El presente documento sirve de base, en consecuencia, para afrontar estos objetivos y reflexiones, partiendo de su toma en consideración en el Comité federal del 21 de septiembre de 2023, generando un proceso participativo a través de reuniones territoriales agrupadas y culminando en la Conferencia federal que se celebraría el 21 y 22 de noviembre de 2023.

Con la misma filosofía antes indicada con la que elaboramos y aprobamos el Plan de Acción 2021-2025, huyendo de la literatura y apostando por la estructuración y concreción de nuestros ejes prioritarios, objetivos estratégicos y líneas de actuación, se estructura visualmente en las páginas siguientes su evaluación y planteamientos de desarrollo en lo que queda de mandato.

Como documento a debate, la finalidad de este documento es servir como base para reflexiones, análisis, diagnósticos y propuestas, colectivas y compartidas, mediante aportaciones en el marco del proceso participativo indicado, a fin de culminar con la aprobación de un documento de conclusiones de la Conferencia federal.

PLAN DE ACCIÓN 2021-2025

Aprobado III CONGRESO FEDERAL 9/6/2021

EVALUACIÓN CONFERENCIA FEDERAL
SEGUIMIENTO Y PRIORIDADES

1. EXTENSIÓN AFILIATIVA Y REPRESENTATIVA, DESDE UNA GESTIÓN OPTIMIZADA

1.1. Incrementar nuestra fuerza afiliativa y extender nuestra representatividad electoral

1.1.a. Situando la afiliación como elemento prioritario de construcción del sindicato, con orientación integral de nuestras estrategias al crecimiento afiliativo y planes anuales.

Introduciendo el mensaje de afiliación en nuestro discurso permanente, como sistema de fortalecimiento del sindicato, conectando nuestras estrategias organizativas y de acción sindical con dicho objetivo y definiendo nuestras prioridades en torno al mismo. Para ello, se establecerán planes anuales a nivel federal, sectorial, territorial y de empresa, con objetivos concretos de incremento afiliativo basados en ratios de potencial (% afiliación sobre voto en elecciones sindicales, afiliación de delegados/as), así como mecanismos de seguimiento. En dichos planes, se buscará también extrapolar buenas prácticas y políticas afiliativas que se han demostrado efectivas en realidades equivalentes, como referencia global de crecimiento y de fidelización de la afiliación.

1.1.b. Incrementando y extendiendo nuestro nivel de representación, con prioridades objetivadas de extensión en sectores/ empresas, planes anuales y planificación periódica.

Compaginando nuestro crecimiento electoral con las prioridades de potenciación de sectores/ empresas en los marcos de la negociación colectiva, realizando un seguimiento coordinado de cada ámbito territorial, sectorial y de empresa. Complementariamente, estructurando a nivel federal dónde, cuándo y cómo debemos realizar el trabajo de extensión, desde criterios homogéneos y precisos en cada momento para invertir los recursos necesarios, teniendo en consideración tanto los espacios de mayor potencial como un posicionamiento estratégico para frenar los nichos en que las opciones corporativas compiten disputando los espacios que hasta ahora ocupamos el sindicalismo de clase.

1.1.c. Reforzando el papel estratégico de las Federaciones territoriales en las elecciones sindicales y la extensión electoral, desde una coordinación sistematizada con las mismas

Coordinando y efectuando un seguimiento continuo de los planes de trabajo electorales y de extensión, así como las

El Informe General aprobado por unanimidad en el Consejo federal del pasado 18/5/2023 constataba como, a pesar de mantener nuestra condición de primera fuerza sindical con un 36,5% de representación y más de 3 puntos de diferencia con respecto a la segunda, y una cifra de 200.000 personas afiliadas, era preciso un impulso significativo de nuestras políticas de extensión electoral y afiliativa, además de **priorizar el proceso concentrado de elecciones sindicales hasta marzo de 2024.**

En esa línea, los ejes del apartado 1.1 del Plan de Acción están desarrollados y estructurados en el **Plan de Desarrollo organizativo federal 2023**, también aprobado en dicho Consejo federal, definiendo la estrategia de atención a los vencimientos electorales y un modelo de seguimiento continuo, además de fijar prioridades a nivel de sectores y empresas ("diana").

Dicho Plan de Desarrollo organizativo debe servir como base para el que definamos para 2024, si bien siendo conscientes del "periodo valle" Abril-Julio, al cumplirse los 4 años del estado de alarma, que puede y debe servir para **impulsar procesos en empresas blancas**, vinculados en su caso a la obligatoriedad de planes de igualdad.

Igualmente, 2024 debe servirnos para reforzar nuestros procesos, métodos, planificación y sistematización a nivel de elecciones sindicales, con visión a medio y largo plazo, además de situar el crecimiento afiliativo en primer plano. Un crecimiento afiliativo que, más allá

políticas de construcción de sector, en función de cada realidad territorial. Generando espacios de coordinación, puesta en común, colaboración y sinergias con las federaciones territoriales, a fin de dar mayor federalidad a nuestra estrategia de extensión representativa y afiliativa, definiendo criterios comunes, herramientas y recursos enfocadas a la misma, así como coordinando nuestra participación federal en las Comisiones de Extensión territoriales previstas.

1.2. Gestionar e invertir de forma óptima nuestros recursos

1.2.a. Desarrollando el modelo de Gestión integrada de recursos financieros

Avanzando en el proceso de optimización de recursos financieros puesto en marcha, basado en apuntalar la autonomía financiera y eficiencia en la gestión de CCOO Servicios, además de garantizar una inversión en actividad homogénea para las federaciones territoriales, desde la implementación de las previsiones ya aprobadas: Centralización y gestión de todos los recursos líquidos de la Federación de Servicios en una cuenta de tesorería central, implementación del aplicativo para control contable por parte de cada ámbito, elaboración de los Presupuestos de Gastos y Tesorería anual del CIF, y articulación de interlocución en materia de gastos comunes soportados por el CIF con otras organizaciones confederadas.

1.2.b. Impulsando una gestión optimizada de los RRHH y recursos técnicos ajustada a las nuevas realidades.

Definiendo y desarrollando un modelo federal homogéneo de atención en sede, incluyendo la regulación en el marco del convenio colectivo del personal de materias conectadas con el tiempo de trabajo y modificaciones legislativas, así como el desarrollo de criterios federales sobre relaciones contractuales asociativas. Complementariamente, abordaremos estrategias formativas, así como de adaptación de herramientas informáticas y telemáticas. Finalmente, seguiremos impulsando la concreción y desarrollo de criterios efectivos de RSE interna en nuestro rol como empleador.

1.2.c. Desarrollando nuestra Política de administración federal: Control presupuestario, cumplimiento normativo, protección de datos, servicios jurídicos.

Avanzando, de forma conectada con el modelo de gestión financiera integrada, en el control permanente desde las federaciones territoriales y secciones sindicales de la evolución de sus gastos de actividad en comparación con la propuesta presupuestada, en la política de cumplimiento normativo y de protección de datos en el conjunto de la Federación, así como en una política federal de utilización y

de las pautas de seguimiento, está especialmente vinculado con las estrategias de **desarrollo organizativo en sectores y empresas estratégicos**, así como con el despliegue de nuestra plan de trabajo de formación sindical.

Indudablemente, en el Consejo federal de Ecuador del mandato hemos adoptado acuerdos de desarrollo y cumplimiento del mandato congresual muy entroncados con el eje 1.2 del Plan de Acción, avanzando aún más en la gestión integrada de recursos sobre la base de la federalidad, el gobierno compartido y el cumplimiento normativo.

En esta línea, junto a la actualización del Reglamento de Secciones Sindicales, que referiremos en páginas posteriores, la aprobación del Código federal de Utilización de los Derechos, Recursos y Medios sindicales (CUDRMS) supone el cumplimiento de un aspecto clave del Plan de Acción, configurando de esta forma **un modelo de Gestión integrada y federal de Recursos en sentido amplio: financieros, horarios y humanos**.

En lo que queda de mandato, seguiremos desarrollando los ejes definidos en el Plan de Acción, con un especial impulso a la **gestión optimizada de RRHH y recursos técnicos**, así como al desarrollo del CUDRMS ya citado, incluyendo la elaboración de mapas de recursos horarios disponibles y la concreción de criterios de inversión de los mismos.

También será clave seguir desplegando la implementación del modelo de gestión integrada de recursos, sobre la base de las sinergias y conexión de los planes de trabajo de SSE y/o empresas con los planes de trabajo a nivel de Federaciones territoriales.

seguimiento de los servicios jurídicos, en el nuevo modelo puesto en marcha confederalmente.

1.2.d. Comisión de Gestión: Dando continuidad a un espacio de coordinación y gobierno compartido de nuestras políticas en materia de recursos

Garantizando la presencia de los principales ámbitos territoriales y de empresa, si bien con un formato flexible en función del carácter operativo o estratégico de sus reuniones, la Comisión de Gestión tendrá entre otras funciones la implementación, seguimiento y desarrollo del Modelo de Gestión Financiera Centralizada, incluyendo la aprobación del porcentaje de inversión en actividad de cada organización, en base a su propuesta presupuestada, así como las modificaciones que puedan resultar precisas en base a planes de trabajo. Igualmente, tendrá entre sus funciones el seguimiento y desarrollo de los criterios federales en materia de recursos horarios, de la política de recursos humanos y de nuestra participación federal en las Comisiones de Extensión territoriales.

1.2.e. Ordenando los recursos disponibles y adaptando los medios según criterios de cumplimiento normativo y LOPD.

Partiendo de la consideración de las horas sindicales como recurso principal de construcción organizativa a nivel federal, sectorial y territorial, abordaremos la gestión y administración optimizada de los recursos horarios disponibles como fuente principal de sostenimiento de CCOO Servicios. Para ello desde la Ejecutiva Federal se actualizará el mapa de recursos con el fin de redefinir y gestionar las necesidades que se precisen en sectores, territorios y secciones sindicales, en base a lo especificado en el Código de utilización de Derechos Sindicales y la reglamentación federal, en aras de ganar eficiencia y operatividad.

1.2.f. Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales (y Estatuto del delegado y la delegada)

Como desarrollo concreto y principal del apartado anterior, durante el primer año natural tras la celebración del Congreso, el Consejo federal aprobará a propuesta del Comité federal el "Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales, y Estatuto del delegado y la delegada", con el objetivo de consensuar criterios de gestión y estrategias de desarrollo de las fuentes de recursos horarios, así como principios de gobierno, asignación y estabilidad de los mismos.

Seguiremos apostando por el papel de la Comisión de Gestión, en formato ajustado o ampliado según el caso, para el desarrollo de la Gestión integral de Recursos impulsada en este mandato, además de reforzar su papel político para la elaboración de propuestas de futuro a someter a los órganos de dirección federales.

1.3. Desarrollar nuestras políticas de Comunicación interna y Atención Sindical

1.3.a. Protocolizando nuestra Política de Comunicación interna: objetivos, federalidad, protocolo, desarrollo de herramientas.

Desarrollando un Protocolo de Comunicación Interna que especifique las vías de transmisión de información entre la Federación estatal y las federaciones territoriales, además de las personas responsables y las herramientas necesarias para que estas vías de información funcionen, como cuestión estratégica para que el trabajo de la organización sea más eficaz.

Hemos avanzado significativamente en protocolizar nuestra política de Comunicación interna, línea de trabajo en la que seguiremos incidiendo en lo que resta de mandato y a futuro.

1.3.b. Desarrollando una Política federal de Atención sindical pautada "a demanda": Calidad, recursos, formación, Servisin, omnicanalidad, papel federaciones territoriales.

Optimizando los mecanismos federales de Atención Sindical desde una mayor coordinación entre estructuras a nivel federal y territorial, homogeneizando la respuesta que ofrecemos a las personas trabajadoras que contactan con CCOO Servicios e implementando diversos canales de comunicación en todos los ámbitos posibles para facilitar dicho contacto. Coordinación, homogeneidad, capacidad de respuesta y omnicanalidad, serán las bases para el arranque de una Política Federal de Atención Sindical de calidad cuyas pautas homogeneizaremos y que tendrá su punto de partida en la formación de todas aquellas personas que participen en su desarrollo.

En cuanto a nuestra Política de Atención sindical "a demanda", estando razonablemente estructurada, sigue habiendo mucho camino de desarrollo de la misma en los términos definidos en el Plan de Acción, a corto, medio y largo plazo.

1.3.c. Impulsando una Política federal de Atención sindical "proactiva" o de extensión: Definición criterios, planificación, potencialidad de esta política, conexión con estrategias de extensión, papel federaciones territoriales.

Orientando la planificación de mecanismos federales de Atención Sindical proactiva hacia la consecución estratégica de nuestros objetivos organizativos, definiendo criterios, colectivos y ámbitos a los que dirigimos (afiliación sin RLPT, delegados/as sin sección sindical...) y marcando pautas claras y homogéneas encaminadas al crecimiento y fidelización afiliativa, a propiciar espacios de participación y organización del conjunto de la afiliación, así como a la consecución de objetivos en materia de extensión electoral. Todo ello, desde la máxima coordinación entre las diversas estructuras a nivel federal y territorial, así como apostando por una dotación de recursos adecuada y que nos permita un despliegue territorial lo más homogéneo posible.

Por otra parte, nuestra apuesta complementaria por una política de atención sindical "proactiva" planificada es un espacio por recorrer a nivel federal, que debemos enfocar de forma prioritaria y vinculada a la extensión electoral y afiliativa, como mecanismo además de optimización de recursos y de adaptación a las nuevas realidades laborales. La concreción de personas de referencia para atención proactiva a la RLPT o a la afiliación sin RLPT, así como la conexión con la política de formación sindical deben formar parte también de este eje de trabajo.

2. DESARROLLO SINDICAL DE EMPRESAS/ SECTORES ESTRATÉGICOS Y DESARROLLO DE ACTIVO SINDICAL/CUADROS

2.1. Desarrollar sindicalmente de forma integral (en el plano organizativo y de acción sindical) las empresas de mayor potencial a nivel estatal y territorial.

2.1.a. Elaborando un Mapa empresas estratégicas, a nivel estatal y territorial, en base al cual se defina una hoja de ruta para su desarrollo organizativo, afiliativo y de acción sindical

Articulando un desarrollo específico y seguimiento permanente de las empresas definidas como objetivo prioritario de crecimiento organizado y extensión afiliativa, dotándonos para ello de un método de trabajo de seguimiento y calendarización de las acciones a emprender en coordinación con cada sección sindical estatal y ámbito sectorial. Dicha estrategia integral incluirá la vida orgánica de renovación y/o creación de las secciones sindicales estatales, enfocada a organizar al sindicato en la empresa, convertirlo en referente en la misma y desplegar todo su potencial afiliativo.

2.1.b. Definiendo y ejecutando un Desarrollo sindical integral (organización, acción sindical, afiliación, comunicación, desarrollo equipos y cuadros) en dichas empresas.

Ordenando las iniciativas emprendidas y con buenos resultados de las estructuras sectoriales y secciones sindicales, creando al efecto espacios compartidos impulsados desde la federación estatal con implicación y sinergias de las diferentes Áreas y Secretarías.

2.1.c. Desplegando esta estrategia a nivel de federaciones territoriales (complementariedad en empresas estatales, mapas propios empresas clave a nivel territorial)

Complementando los mapas de las empresas estatales de desarrollo organizativo y en coordinación con las federaciones territoriales, se ampliará esta estrategia de definición y desarrollo de empresas con perfil propio en cada ámbito, con el fin de reforzar los espacios sectoriales en materia afiliativa y de extensión electoral, así como fuente de generación de recursos para las federaciones territoriales.

De los 80 Grupos/empresas definidos como estratégicos a nivel federal en el Plenario de Organización de Septiembre 2021:

10 son Secciones Sindicales consolidadas o en una fase de desarrollo muy avanzada -por tanto, con atención política directa desde la dirección federal-.

30 están atendidas o tuteladas desde los ámbitos sectoriales y las Áreas de Organización y Acción Sindical, si bien dejando para una fase posterior un desarrollo proactivo interno.

40 son los grupos/empresas estratégicos en los que hemos centrado objetivos y actuaciones para su desarrollo organizativo y sindical en 2023-2025, con especial priorización en 5 desde la Dirección federal, distribuyéndose el resto esencialmente entre coordinadores sectoriales (en coordinación con las áreas de Org y AS.

En lo que resta de mandato nos centraremos en el desarrollo proactivo de 20 de estos grupos/empresas, además de activar mecanismos operativos para la vida orgánica y organización sindical en la empresa, sobre la base del Reglamento de Secciones Sindicales.

También seguiremos pautando el despliegue de esta estrategia a nivel territorial, como se ha hecho a nivel electoral en el Plan de Desarrollo organizativo 2023 ya citado.

2.2. Desarrollar sindicalmente los sectores y subsectores estratégicos, desde la federalidad y la transversalidad

2.2.a. Elaborando un Mapa de sectores estratégicos, en torno principalmente a la existencia de ámbitos de negociación colectiva estatal, articulando una hoja de ruta para su desarrollo organizativo, afiliativo y de acción sindical

Articulando mecanismos de seguimiento y planificación de los espacios de negociación colectiva, en plena coordinación con el área de Acción Sindical y con una visión del mapa de marcos convencionales en actualización permanente, enfocando las prioridades de acción sindical sectorial también con criterios organizativos, además de orientadas a un incremento de representatividad y afiliación, que aumente nuestra capacidad de liderar las iniciativas y propuestas en cada ámbito.

2.2.b. Definiendo y ejecutando un Desarrollo sindical integral en dichos sectores (organización, afiliación, acción sindical, comunicación, desarrollo equipos y cuadros)

Potenciando los equipos federales de atención en cada sector con pautas e itinerario formativo de trabajo colaborativo que permita crecer en conocimiento conjunto, incluyendo competencias en materia digital, además de creando espacios compartidos impulsados desde la federación estatal con implicación y sinergias de las diferentes Áreas y Secretarías.

2.2.c. Articulando mecanismos y ámbitos de coordinación sectorial flexibles, con participación de las secciones sindicales y sinergias con las federaciones territoriales.

En función de las características y necesidades de cada sector o subsector, desde la Ejecutiva federal se generarán ámbitos funcionales de coordinación, con perspectiva de género y con la participación de las principales realidades a nivel de empresa y, en su caso, territoriales, que sirvan como espacios de puesta en común, para compartir criterios orientativos y para definición de estrategias conjuntas, dentro del marco de dirección federal. Aprovechando la transversalidad y polivalencia de los cuadros sindicales de esos ámbitos se fortalecerá y servirá de canal de mejora de las necesidades de otras estructuras más débiles generando marcos de colaboración eficaces.

De forma complementaria con la definición de grupos/empresas estratégicos, hemos incidido claramente en la definición de 10 subsectores estratégicos: Sector Financiero, Grandes Almacenes, Supermercados, Comercio Textil, Hotelería, Restauración Moderna, Restauración colectiva, Seguros, Contact y TICs, a los que cabe añadir Ingenierías y Comercio Metal.

En torno a dicha definición, se ha priorizado la actuación de las Áreas de Organización y Acción Sindical, además de la concreción de personas que ejercen su coordinación sectorial.

Queda, sin embargo, terreno por desarrollar -especialmente en algunos sectores o subsectores, priorizando aquellos con mayor potencial de crecimiento y/o que son generadores de primer empleo- en la articulación prevista en el Plan de Acción de **mecanismos y ámbitos funcionales más estables de coordinación sectorial**, con visión y dirección federales, que no se limiten a los procesos de negociación colectiva, sino que ejerzan un papel en la planificación electoral y el desarrollo organizativo.

2.3. Desarrollar activo sindical y cuadros de dirección

2.3.a. Dando continuidad a nuestra Política de Formación sindical (itinerarios formativos, oferta online), engarzada con prioridades de desarrollo empresas/sectores estratégicos

Reforzando aún más nuestra apuesta por la formación sindical como herramienta clave de construcción organizativa y de acción sindical, basada en el crecimiento de nuestro activo sindical en conocimientos y valores necesarios para tejer sindicato en las empresas. Seguiremos trabajando en un modelo universal en su nivel inicial, complementado por un segundo nivel vinculado a funciones y necesidades, así como a prioridades organizativas y de crecimiento afiliativo en sectores/empresas. Para ello, desde el trabajo federal de generación de entornos y recursos didácticos, potenciación específica de la formación en competencias digitales, formación de formadores e impartición en diferentes modalidades, se reforzará la estructura territorial de formación sindical de forma sinérgica con el impulso y seguimiento sectorial, para ampliar el alcance de nuestro modelo.

2.3.b. Potenciando el Desarrollo de equipos como estrategia de desarrollo colectivo/individual, engarzada con desarrollo empresas/sectores estratégicos

Potenciando el desarrollo de equipos de trabajo, no necesariamente vinculados a órganos de dirección, como línea de trabajo específica de nuestro modelo de formación sindical, para el impulso organizativo y afiliativo a nivel territorial, sectorial y/o de empresa. Aprender a trabajar juntos/as (toma de decisiones, planificación, seguimiento y evaluación del trabajo, resolución de problemas, motivación y cohesión interna) es la principal línea de trabajo.

2.3.c. Desarrollando el proyecto de Escuela federal: Identificación, itinerarios específicos, tutela, seguimiento,... de cuadros sindicales de presente y de futuro.

Potenciando los recursos y alcance de la Escuela del Trabajo de CCOO Servicios, desarrollada de forma coordinada con la confederal, como ámbito formativo y de tutelaje de carácter individual de cuadros sindicales que asumen funciones de gestión y/o dirección, conectado con las prioridades de desarrollo organizativo y afiliativo de sectores y empresas.

2.3.d. Apostando decididamente por la formación en Igualdad y por una perspectiva de género en el desarrollo del activo sindical y de cuadros sindicales de dirección

El Informe de la Secretaría de Formación y Proyectos al Consejo federal del pasado 18 de Mayo centraba y detallaba nuestro balance de actuación en materia de Formación Sindical -también del Personal de CCOO Servicios-, su consideración estratégica, la programación realizada del Plan de formación federal, los datos de situación y seguimiento, el nivel de consecución de nuestras prioridades de formación en empresas/grupos estratégicos o "Diana" (a nivel de activo sindical y de equipos de trabajo), así como otros espacios formativos complementarios a nivel confederal. Igualmente, marcaba la prioridades para 2023-2024, en torno a los ejes definidos en el Plan de Acción, en los que seguiremos centrando la actuación en este campo.

El impulso a nuestro Plan de Trabajo de Formación sindical es clave para aumentar el nivel de implicación del activo sindical en los objetivos y ejes de actuación del presente Plan de Acción, el desarrollo de equipos en ámbitos de empresas estratégicas y la identificación y desarrollo de cuadros sindicales con visión a medio y largo plazo.

Como capítulo propio, lo que queda de mandato analizaremos las conclusiones del proyecto piloto 2019-2020, de forma que nos sirva para **asentar las bases de un desarrollo ambicioso del proyecto de Escuela federal** que se enunciaba en el Plan de Acción, a fin de que sea un eje clave de generación de cuadros sindicales y de dirección, para la construcción del futuro.

Se ha desarrollado y se seguirá desarrollando esta línea de formación sobre una base fundamental de coordinación con las Secretaría de mujer e igualdad así como la de Salud

Partiendo de nuestra realidad organizativa, ya descrita en la introducción, en la que las mujeres ya representan el 57% de nuestra afiliación y el 51% de nuestra representación, el futuro de CCOO Servicios pasa necesariamente por una apuesta proactiva para que nuestra acción sindical y nuestra cultura organizativa se impregnen aún más del valor del feminismo y de la transversalidad de género, a fin de seguir potenciando el empoderamiento y sororidad de las mujeres que conformamos esta federación, tejiendo redes y propiciando espacios de encuentro y participación, para seguir trabajando con corresponsabilidad por la igualdad efectiva en nuestro interno para su lucha y defensa en la sociedad y las empresas. Además, priorizaremos la formación sindical en materia de Igualdad y Planes de Igualdad para el conjunto del activo sindical de CCOO Servicios.

Laboral para mejorar el alcance e impacto en el conjunto de la organización.

3. LA ACCIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA DE DEFENSA DEL EMPLEO, DE DESARROLLO DE MARCOS COLECTIVOS Y DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

3.1. Impulsar la negociación colectiva, desde la coordinación federal y el desarrollo de su estructura

3.1.a. Actuando de forma proactiva para la generación de marcos estatales y la reducción de la atomización de la estructura convencional, desde diferentes estrategias:

Identificando sectores y subsectores –especialmente en Comercio- que sean susceptibles de unificar convenios del mismo ámbito territorial (provincial, autonómico o estatal), para implementar modelos de convenio o acuerdos marco del mismo ámbito o superior, bajo el principio de consenso y participación de las federaciones territoriales implicadas. De forma complementaria, intentando ceñir los convenios de empresas preferiblemente al desarrollo y mejora de marcos sectoriales.

3.1.b. Incrementando la coordinación de la negociación colectiva a nivel estatal y territorial (convenios sectoriales/ de empresa, condiciones laborales, procesos ET -40, 41, 47, 51, 57-).

Fomentando la creación de espacios de trabajo con la participación de las federaciones territoriales, los sectores/subsectores y las secciones sindicales, para unificar criterios homogéneos de negociación colectiva y desarrollar respuestas conjuntas ante los distintos procesos y escenarios, en los diferentes ámbitos territoriales y estatales. Se contará con la participación y coordinación de las áreas y secretarías federales, a fin de identificar nuevos espacios comunes para el desarrollo organizativo.

3.1.c. Desarrollando y coordinando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical transversal como herramientas -también- de construcción organizativa.

Planificando el aprovechamiento de los espacios de trabajo identificados y generados a través de la negociación colectiva y la acción sindical transversal para, conjuntamente con el Área de Organización, potenciar la creación de grupos de trabajo, Coordinadoras y/o Secciones Sindicales, de forma coordinada con los sectores/subsectores y las federaciones territoriales, potenciando la creación de equipos y la

Los ejes de actuación definidos en el apartado 3.1 del Plan de Acción, centrados en la estructura de la negociación colectiva, la generación de marcos estatales, la coordinación federal de la misma y su enfoque a la construcción organizativa **han sido el hilo conductor permanente y prioritario de nuestra actuación federal** en esta materia, junto con la definición de prioridades en torno a los subsectores estratégicos. También se ha avanzado en una estrategia federal más coordinada del sector público federal.

En lo que resta de mandato, debemos seguir centrados en abordar la negociación colectiva en clave estratégica, muy especialmente, en cuanto a su estructura, optimización y enfoque organizativo, apostando por la evolución y ampliación de los ámbitos de cobertura -escalando hacia convenios autonómicos y/o unificando convenios a nivel provincial, ampliando contenidos de ámbitos existentes como el ALEH, intentando recuperar el AMAC (Acuerdo Marco de Comercio) y generando nuevos ámbitos estatales en Comercio Textil (donde el proceso de ARTE se configura como una oportunidad estratégica) y Supermercados-.

Además, debemos seguir conectando plenamente toda esta estrategia de negociación colectiva con el **desarrollo organizativo y sindical de sectores y empresas estratégicos**, seguir optimizando nuestros niveles de coordinación y comunicación interna de todos los ámbitos y procesos de

identificación de cuadros sindicales que sirvan de motor para el desarrollo del sector y del conjunto de la federación.

3.1.d. Desarrollando una estrategia federal más coordinada en relación a ámbitos de naturaleza/ propiedad pública o servicios públicos externalizados.

Inciendo en espacios institucionales y de negociación colectiva en el cumplimiento de la ley de contratos del sector público, en su adaptación a directivas de la UE y en el desarrollo de cláusulas de subrogación -con garantías de empleo y condiciones laborales-, además de mejorando la coordinación global de estos espacios desde una perspectiva federal e impulsando espacios de coordinación transfederal.

3.2. Orientar la acción sindical a la defensa del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la lucha contra la precariedad y la desigualdad (de género, generacional)

3.2.a. Situando como prioridad de acción, más aún en este contexto, la defensa del empleo.

Abordando escenarios con impacto en el tejido productivo y procesos de reestructuración en nuestros sectores mediante el impulso y refuerzo de mecanismos no extintivos: medidas alternativas negociadas de flexibilidad interna y regulación temporal, inclusión de cláusulas de mantenimiento del empleo y potenciación del papel de los convenios colectivos en la gestión de procesos de reordenación de empleo y/o de las condiciones de trabajo.

3.2.b. Situando como ejes claves de nuestra acción sindical la distribución del tiempo de trabajo, los salarios dignos y el desarrollo profesional.

Priorizando la regulación del tiempo de trabajo (jornadas mínimas, distribución de jornada), utilizando para ello el impulso de modificaciones legislativas -registro de jornada, teletrabajo, igualdad- para su incorporación, desarrollo y mejora a través de la negociación colectiva. Y, junto con los ejes de acción sindical transversal y de desarrollo profesional, manejar los tiempos para seguir trabajando por la consecución de nuestros objetivos salariales, especialmente de salarios mínimos de convenio (14.000 €, 8€ hora).

3.2.c. Desarrollando estrategias sindicales integrales de Lucha contra la precariedad (Precarity War, Reforma Laboral, cadena productiva, externalizaciones...)

Identificando e intensificando la lucha contra la precariedad, dando continuidad al enfoque Precarity War a través de

negociación colectiva, así como insistiendo en una estrategia proactiva de generación de derechos sindicales -recursos horarios- a través de los convenios colectivos.

En clave de contenidos, la consecución desde la iniciativa de CCOO en el Diálogo social del RDL 32/2021 (Reforma laboral), así como los avances también impulsados confederalmente en torno al SMI y otros desarrollos legislativos, junto con el entorno inflacionista que se desata desde mediados de 2021, nos emplazó a una redefinición más ambiciosa de los propios objetivos del Plan de Acción, que efectuamos en torno al documento de "Ejes de actuación federal 2022" del Consejo federal del 10 de febrero de dicho año.

En el mismo, dentro de los 15 ejes estratégicos de actuación a nivel organizativo y sindical, se incluían 3 directamente vinculados con estos avances legislativos: El relativo a Salarios (prevalencia, salarios mínimos, brechas y poder adquisitivo), el relativo a la contratación y calidad del empleo (temporalidad y parcialidad), la regulación del contrato fijo discontinuo y las externalizaciones (limitación y marco convencional de aplicación).

En lo que resta de mandato, nuestros objetivos estratégicos en cuanto a contenidos de negociación colectiva, van a seguir muy centrados -también en desarrollo del AENC 2023-2025, alcanzado en el pasado mes de Marzo- en torno a la disputa de la plusvalía, la

campañas específicas en diferentes realidades (Comida Rápida, Empresas Multiservicios, ETTs, Restauración Colectiva, Contact...), campañas que se desarrollarían en coordinación con el conjunto del equipo federal, las federaciones territoriales y los sectores/ subsectores, poniendo especial hincapié en la regulación del tiempo de trabajo, salarios dignos (objetivo 14.000€), igualdad y prevención de riesgos, en la estabilidad del empleo, así como en los procesos de externalización, los abusos de contratación y los falsos autónomos.

3.2.d. Integrando la perspectiva de género en el conjunto de nuestra acción sindical

Desarrollando las diferentes líneas de actuación de este y otros ejes estratégicos desde la constatación permanente de que nuestros sectores tienen, de forma mayoritaria y en especial los más precarios, rostro de mujer. Y actuando en coherencia con dicha constatación, más allá de los planes de igualdad, en la defensa del empleo y las condiciones de trabajo, en el establecimiento de marcos regulatorios convencionales que alcancen a las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, en la definición del tiempo de trabajo, en las prioridades en materia salarial, en conciliación personal y familiar, en la segmentación de nuestra atención sindical, etc.

3.2.e. Gestionando el binomio presión-negociación. La gestión del conflicto y de la acción jurídica (Gabinete jurídico federal) desde criterios organizativos y estratégicos.

El binomio presión-negociación es aún más clave en este contexto, por lo que la gestión del conflicto y la acción jurídica deben basarse en la coordinación, definición de estrategias y manejo de los tiempos, entre los ámbitos implicados (sectoriales, territoriales, de empresa) y las áreas/secretarías federales, con el objetivo de garantizar su máxima efectividad.

3.3. Situar la Igualdad y la Salud en primer plano, desarrollando el potencial de la acción sindical transversal para incidir en la organización del trabajo y la empleabilidad

3.3.a. Mujer e Igualdad: Aprovechando el impulso legislativo en materia de Igualdad, definiendo prioridades y generando equipo con las federaciones territoriales.

Partiendo de los grandes cambios y oportunidades que introduce la nueva normativa - significativa ampliación del número de empresas obligadas a negociar planes de igualdad, inclusión de auditorías salariales, presencia de sindicatos más representativos en Comisiones negociadoras de empresas sin RLPT-, la apuesta estratégica debe ser sacar

reivindicación de la recuperación de poder adquisitivo, la reducción de brechas e inequidad retributiva, el avance hacia salarios sectoriales de referencia, la apuesta por la calidad del empleo -medidas concretas en torno a la temporalidad y, muy especialmente, la parcialidad, así como regulación del contrato fijo discontinuo- y seguir avanzando en materias transversales vinculadas de participación en la organización del trabajo -igualdad, prevención, formación-.

Conviene citar, finalmente, por su previsión en el eje 3.2.e del Plan de Acción, el impulso que hemos dado a una nueva etapa en el Gabinete jurídico federal, con ampliación de las y los profesionales jurídicos que lo integran, además de pautando procedimientos de trabajo e incorporando nuevas iniciativas (infojurídico), todo ello para incrementar su capacidad de servicio al conjunto de la Federación.

Desde la aprobación del RD 901/2020, desde CCOO Servicios hemos trabajado para abordar, bajo criterios organizativos y sindicales, la atención a las convocatorias de negociación de Planes de Igualdad, desde la constatación de un volumen de 10.000 CIFs en nuestros sectores con 50 o más personas trabajadoras, en torno a 6.000 de ellos sin RLPT, lo que implicaba la imposibilidad objetiva de atención simultánea o en un corto plazo de las mismas con nuestros recursos federativos, y en consecuencia la necesidad de fijar prioridades de

el máximo rendimiento a nuestra participación para avanzar en la eliminación de las brechas de género.

Con la nueva regulación en materia de Planes de Igualdad e Igualdad retributiva, se multiplican los espacios y el trabajo a cubrir, lo que requiere un incremento de recursos y dedicaciones, así como un ejercicio de priorización, desde una perspectiva global y federal, que garantice una cobertura homogénea a nivel territorial y sectorial.

Para ello, definiremos prioridades en la intervención de la negociación de planes de igualdad en base al mapa de empresas estratégicas por representación o por potencial de crecimiento afiliativo, que formen parte de los objetivos de desarrollo sindical de empresa/sector, generando equipo federal con los ámbitos territoriales para garantizar su cobertura, además de aprovechar la posibilidad que da la norma de negociar planes por grupos de empresas.

Asimismo, reforzaremos los criterios mínimos en los contenidos de los planes de igualdad, concretando sus objetivos cuantitativos, garantizando su valoración y adecuación constante con perspectiva de género, desarrollando mecanismos para la corresponsabilidad y la conciliación de menor impacto en las brechas ya existentes, y reforzando las acciones en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. El papel activo de las comisiones negociadoras y de seguimiento debe incluir mecanismos de formación y coordinación.

3.3.b. Diversidad: Mejorando las condiciones laborales y garantizando los derechos de colectivos en situación de mayor vulnerabilidad (LGTBI+, inmigración,...).

Desarrollando de forma específica, dentro de nuestro trabajo por la Igualdad en sentido amplio, planes de actuación en políticas LGTBI que impulsen acciones orientadas a combatir la LGTBIfobia desde diferentes ejes de actuación y que contribuyan a crear espacios de trabajo seguro, además de elaborando protocolos de acoso, dando visibilidad a la realidad de la diversidad en el ámbito laboral y realizando campañas de sensibilización y formación.

3.3.c. Salud Laboral y PRL: Aprovechando la revalorización estratégica por crisis sanitaria y la Potencialidad LPRL. Estrategia en empresas estratégicas y despliegue territorial.

Velando por el cumplimiento de la LPRL y por la actuación de los servicios de prevención –propios o ajenos- como interlocutores necesarios en nuestra actuación sindical, a través de la coordinación de nuestra red de delegados y delegadas de prevención, y nuestra presencia en los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo o de empresa.

Desarrollando y actualizando nuestros criterios sindicales para la negociación colectiva en materia de salud laboral: adaptación de la legislación vigente en cada momento,

atención en base a criterios de interés sindical.

Si se confirma un escenario político de continuidad de la normativa, incidiremos en lo que resta de mandato en el desarrollo de una **Hoja de Ruta de Extensión en Empresas blancas sin Plan de Igualdad**, desde la convicción de que el trabajo por la igualdad real requiere justamente la sindicalización de la empresa, dotándola de RLPT, no solo para que exista contraparte negociadora en la empresa del Plan de Igualdad, sino muy especialmente para poder efectuar el seguimiento y desarrollo de sus medidas. En paralelo, seguiremos desarrollando los ejes de actuación previstos en la negociación de Planes de Igualdad de empresas con RLPT.

En materia de Derechos LGTBI+, debemos aprovechar el impulso legislativo para su desarrollo diferenciado de los Planes de Igualdad, en los términos previstos en el Plan de Acción y definidos confederalmente.

Como eje propio, debemos también definir estrategias sindicales de atención y sindicalización de personas migrantes que trabajan en nuestros sectores.

Respecto a nuestras estrategias en materia de Salud Laboral y PRL, habiéndose avanzado significativamente en nuestros niveles de coordinación interna, además del lanzamiento del ccoontigosalud, tenemos aún un amplio campo de desarrollo de las prioridades que definíamos en el Plan de Acción, que enfocaremos en lo que resta de mandato, con especial atención a la perspectiva de género en la PRL y la conexión con nuestras estrategias en materia de Igualdad.

planificación de una actividad preventiva eficaz, exigencia de puesta a disposición de las personas trabajadoras de herramientas para una organización del trabajo saludable, exigencia de realización y seguimiento de las evaluaciones de riesgo y protocolos específicos de vigilancia de la salud según puesto de trabajo y actividad, criterios de salud laboral en la aplicación del teletrabajo, inclusión de perspectiva de género en la PRL, mejora en el tratamiento de AATT y EEPP por parte de las empresas y las mutuas, tutela de los mecanismos de control que establezcan las empresas en virtud del art.20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Inciendo en la formación de nuestros cuadros sindicales y delegados y delegadas de prevención: conocimientos generales básicos en materia de PRL, conocimiento específico de los riesgos inherentes a cada actividad de nuestros sectores y cómo prevenirlos, formación específica sobre las principales causas de accidentes laborales en nuestros sectores, así como sobre actuaciones de reclamación sobre el tratamiento de AATT y EEPP.

3.3.d. Formación para el Empleo: Desarrollando su papel esencial en términos de empleabilidad, más aún en la coyuntura actual. Criterios organizativos y estratégicos.

Partiendo de la plena vinculación conceptual del empleo de calidad y el trabajo decente con el desarrollo profesional permanente de las personas trabajadoras de nuestros sectores, CCOO Servicios debe ser el referente principal en lo relativo a sus procesos de orientación, formación y empleo, mediante un acompañamiento a lo largo de su vida laboral que les facilite su empleabilidad en los diferentes cambios laborales y productivos que se produzcan.

Impulsaremos para ello estrategias de negociación colectiva que refuercen, impulsen, valoren y reconozcan la cualificación de las personas: mejorando y actualizando las clasificaciones profesionales como referente del contenido del empleo y de mecanismos de promoción, potenciando la figura del delegado/a de formación, creando comisiones de formación en las que vehicular nuestras propuestas formativas y coordinando nuestras propuestas en esta materia con otros ejes transversales, como igualdad y PRL.

3.3.e. Utilizando criterios organizativos, prioritarios y estratégicos en la acción sindical transversal para potenciar el desarrollo afiliativo de empresas y sectores estratégicos.

Constatando que los ejes de acción sindical transversal descritos, a los que cabría añadir otros conectados que optamos por tratar en el bloque siguiente, configuran en su conjunto herramientas de intervención sindical para la disputa de espacios en la organización del trabajo, desarrollaremos su despliegue de forma coordinada y priorizando en base a criterios organizativos, especialmente el desarrollo afiliativo de sectores y empresas estratégicos.

En lo referente a Formación y Desarrollo profesional, se está desarrollando un amplio trabajo -que necesariamente tendrá continuidad- a nivel de Comisiones paritarias sectoriales de formación, de apoyo en la negociación de convenios colectivos en materia de clasificación profesional y formación, así como asesoramiento a Secciones Sindicales, el Proyecto Piloto Hoteles Justos Laboralmente Responsables (que, a pesar de las dificultades, sigue siendo una referencia de implementación práctica a nivel de RSE), el nuevo diseño para 2024 del portal de formación www.ccoontigocampus.es y la impartición de acciones formativas sectoriales vinculadas al desarrollo profesional.

PLAN DE ACCIÓN 2021-2025

Aprobado III CONGRESO FEDERAL 9/6/2021

EVALUACIÓN CONFERENCIA FEDERAL
SEGUIMIENTO Y PRIORIDADES

4. CON VISIÓN GLOBAL: SOCIOPOLÍTICA, INSTITUCIONAL, INTERNACIONAL Y DE PROYECCIÓN EXTERNA

4.1. Desarrollar nuestra capacidad de incidencia institucional en políticas sectoriales y de protección social

4.1.a. Políticas institucionales sectoriales: Desarrollando y coordinando nuestros espacios de incidencia y participación (estatal, territorial, empresa), articulando redes de contacto con otros grupos de interés, incidiendo en las políticas de reconstrucción/ fondos europeos...

Definiendo y desarrollando una política institucional sectorial a nivel estatal, territorial y de empresa, que incluya la elaboración de un mapa de participación institucional, la coordinación estatal de dichos ámbitos de participación y la realización de informes anuales.

De forma complementaria, creando redes de contacto institucional, con grupos políticos, organizaciones sociales y de personas consumidoras, medioambiente, sociedad civil... relacionados con nuestros sectores, pudiendo derivar en alianzas puntuales o estratégicas con actores sociales con objetivos de lucha comunes.

Todo ello con el objetivo de garantizar la presencia e incidencia de la opinión de CCOO Servicios en todos los espacios de debate político y económico relacionados con nuestros sectores, garantizando que los intereses de clase y principios que defendemos estén en la agenda del Gobierno central, de las CCAA y entidades locales, y de las grandes empresas.

4.1.b. Incidiendo a nivel federal en mecanismos de protección social y coordinación de espacios de Previsión Social Complementaria.

Impulsando nuestro seguimiento, incidencia y capacidad de asesoramiento en materia de prestaciones de Seguridad Social -incapacidad, fallecimiento, desempleo, jubilación-, así como su impacto en la negociación colectiva: procesos de reestructuración (prejubilaciones, despidos colectivos), jubilación parcial, complementos de prestaciones. De forma complementaria, coordinando los espacios de Previsión Social Complementaria existentes, fomentando en los marcos de negociación colectiva la articulación de mecanismos de aportaciones empresariales a Planes de Pensiones de Empleo.

En este ámbito estamos implementando de forma creciente las líneas de trabajo definidas, partiendo además de la cobertura de las responsabilidades de Institucional, Protección social y Políticas Públicas, dentro del Área de Acción Sindical.

Sobre esta base, hemos desarrollado y ampliado los ejes del Plan de Acción, elaborando un mapa de participación institucional, ampliando la capacidad de coordinación de actuaciones y propuestas en materia de políticas sectoriales, impulsando la introducción de campañas específicas y ampliación a sectores federales en el programa integrado de objetivos de la ltySS, además de pautando encuentros con diferentes ámbitos institucionales.

En lo que resta de mandato debemos seguir desarrollando estas prioridades y líneas de actuación, amplificando además la **proyección institucional de los Informes sectoriales analíticos y propositivos** que estamos elaborando y proyectando desde el inicio del mandato (un total de 14, sobre Turismo, Comercio, Horarios comerciales y jornada, Supermercados, Grandes Almacenes, Sector financiero, TICs...).

Una línea que refuerza nuestra apuesta por el **desarrollo y ampliación funcional del Gabinete de Estudios federal**, también marcada como eje del Plan de Acción.

4.1.c. Gabinete de Estudios: Ampliando nuestra condición de referentes públicos en análisis y propuestas sobre datos de coyuntura, estrategias sectoriales, políticas institucionales...

Creando y desarrollando un Gabinete de Estudios Federal, que facilite a toda nuestra estructura información objetiva y sistematizada de los principales datos sobre evolución económica general y de nuestros sectores productivos en particular, así como sobre las condiciones y evolución del empleo en los mismos. Estará orientado a prestar un servicio de análisis y prospectiva a disposición de los órganos de toda la Federación, que facilite las tareas de gobierno y planificación estratégica de la misma y sus sectores. Elaborará también informes económicos y sectoriales periódicos, y análisis de situaciones coyunturales.

4.2. Impulsar la vertiente internacional y sociolaboral de nuestra Acción Sindical

4.2.a. Promoviendo la Acción sindical europea e internacional como herramienta clave para actuar en el marco regional y global que limita y condiciona la acción nacional, especialmente en las compañías transnacionales.

Reforzando las posiciones que se definan por el sindicalismo internacional y específicamente las federaciones sindicales internacionales y europeas a las que pertenecemos (UNI, UITA, EFFAT, UNI Europa), en torno al desarrollo de los acuerdos marco internacionales (AMIs) y las normas fundamentales del trabajo, así como de mecanismos para su efectiva aplicación. La construcción de una Europa más social, avanzando en la consecución del Pilar Europeo de Derechos Sociales y los criterios de inversión de los fondos europeos en apoyo de ese fin. Asegurando nuestra participación activa en el diálogo social sectorial. Sindicalizando los comités de empresa europeos (CEEs). Participando en las redes y alianzas sindicales de multinacionales y promoviéndolas en las españolas.

4.2.b. Sensibilizando y formando sobre los espacios de actuación transnacionales, con el objetivo de lograr la mayor coordinación e integración con nuestra actividad a nivel nacional.

Difundiendo en nuestro interno, y cuando proceda integrándolos en nuestras propuestas, los pronunciamientos y posiciones del sindicalismo europeo e internacional, además de impulsando acciones formativas para que el activo sindical, empezando por los ámbitos de dirección de las estructuras federales y las personas presentes en los CEE, tengan unos conocimientos apropiados de los espacios y herramientas sindicales de actuación a nivel europeo e internacional.

Nuestro nivel de despliegue del eje del Plan de Acción sobre Acción sindical internacional europea e internacional ha sido significativo, con **especial incidencia en 2023**, con la celebración de los mayores eventos internacionales que nos competen, el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, el Congreso Mundial de IUF-UITA y, asimismo el Congreso de UNIGLOBAL Union. Y el **trabajo en torno a los AMIs y los CEEs** se sigue configurando como una línea de actuación prioritaria en lo que resta de mandato.

En cuanto a los otros dos ejes que definimos, en materia de sensibilización, conocimiento, coordinación e integración en los espacios de actuación transnacionales, así como el despliegue de la utilidad de la RSE/Sostenibilidad, seguimos teniendo **proyectos pendientes de planificación, desarrollo y ejecución**, vinculados también con elementos de Formación sindical, que abordaremos en lo que resta de mandato.

4.2.c. *Desplegando la utilidad de la RSE/Sostenibilidad como herramienta de evaluación sociolaboral de empresas y sectores estratégicos, desarrollando su incidencia pública y conexión con la Negociación colectiva.*

Partiendo de nuestra trayectoria en materia de RSE/Sostenibilidad en su cuádruple acepción (económica, social, laboral y medioambiental), seguiremos trabajando por la inclusión de criterios RSE en la negociación colectiva – reconocimiento como grupo de interés, observatorios-, además de potenciar su vertiente de evaluación sociolaboral de las empresas y grupos de más de 250 personas trabajadoras, aprovechando el carácter preceptivo de los Estados de información no financiera. Apostaremos por el desarrollo del proyecto “Hoteles laboralmente responsables” y otros análogos. Incidiremos en políticas medioambientales, específicamente en lo que se refiere a la salud de las personas trabajadoras, contra el cambio climático y en lo que se refiere al cambio de modelo productivo y tecnológico. Y seguiremos impulsando políticas de ISR y activismo accionarial.

4.3. *Incrementar los contenidos, canales y alcance de nuestra Política de Comunicación Externa*

4.3.a. *Avanzando en una Política de Comunicación basada en la omnicanalidad, los mensajes audiovisuales, la estrategia integral en RRSS y el ciberactivismo del activo sindical.*

Buscando la máxima proyección externa a través del desarrollo de nuestro mensaje en todos los formatos y canales de difusión posibles, siempre teniendo en cuenta los hábitos de las personas trabajadoras hacia las que dirigimos nuestra comunicación. Dentro de esta búsqueda de proyección, desarrollaremos las posibilidades de difusión que nos ofrece la amplia red de sindicalistas que utilizan las redes sociales para comunicarse, organizando una red de ciberactivistas estructurada, a través de pautas claras y formación.

4.3.b. *Desarrollando la profesionalización y recursos de nuestra estrategia de proyección en medios, desde la conexión e interacción con las federaciones territoriales y sectores.*

Aprovechando las sinergias que nos ofrece nuestra propia estructura organizativa como vía imprescindible para amplificar nuestra capacidad de proyección, segmentando nuestro mensaje teniendo en cuenta las realidades territoriales y sectoriales, lo que puede suponer un aumento exponencial de nuestro alcance mediático. Esta estrategia, combinando las relaciones con los medios estatales y autonómicos, debe partir necesariamente de la coordinación e interacción entre los diversos ámbitos federales.

4.3.c. *Ampliando nuestra capacidad de*

Como marco de carácter más amplio, hay que destacar que dentro de los objetivos federales prioritarios de la primera parte de mandato, nos hemos marcado el **refuerzo y desarrollo de los Gabinetes federales** (Jurídico y Estudios, ya citados, así como el de Comunicación), desde la perspectiva de su transversalidad en términos organizativos, de acción y políticas sindicales.

En cuanto al Gabinete/Departamento de Comunicación, se está ejecutando un importante impulso del mismo, con refuerzo y profesionalización de los equipos y definición del trabajo en clave estratégica y operativa, que tendrá continuidad para seguir optimizando nuestras políticas de comunicación internas y externas.

El plan de trabajo se está desarrollando en torno a los 3 ejes definidos en el Plan de Acción, aumentando además de forma significativa nuestros niveles de planificación de la política de comunicación, de protocolización de la misma, de homogeneidad, coherencia y coordinación.

generación de contenidos, desde la complementariedad con los flujos de comunicación interna.

Generando espacios de coordinación e interacción con las federaciones territoriales y sectores para un mayor aprovechamiento de los recursos, tanto a nivel creativo como humano y material. Un flujo de comunicación interna eficaz hará posible que todas las estructuras tengan claro cuáles son los mensajes que hay que comunicar, además de facilitar que los contenidos que se generen partiendo de esos mensajes, desde cualquier parte de la organización, puedan ser compartidos por el resto.

Hay que **seguir avanzando** en omnicanalidad, estrategia integral en RRSS, proyección en medios de comunicación y desarrollo de ámbitos de comunicación directa con la afiliación y personas trabajadoras, además de los elementos de modernización que se preveían en el eje 5 del Plan de Acción.

PLAN DE ACCIÓN 2021-2025

Aprobado III CONGRESO FEDERAL 9/6/2021

EVALUACIÓN CONFERENCIA FEDERAL
SEGUIMIENTO Y PRIORIDADES

5. GOBIERNO DEL CAMBIO: DIGITALIZACIÓN, NUEVAS REALIDADES LABORALES, SINDICATO 4.0

5.1. Garantizar una Transición digital justa en empresas y sectores estratégicos

5.1.a. Impulsando la negociación, acuerdos y compromisos para gobernar el cambio, generando marcos innovadores de diálogo y concertación social en empresas y/o sectores estratégicos, ante cambios en la organización del trabajo

Partiendo del impulso del "Acuerdo Marco de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización" y del desarrollo que se realice en nuestro país a través del Diálogo social, apostamos por abordar la transformación digital de nuestros sectores a través de acuerdos sectoriales y de grupo/empresa, generando marcos innovadores de diálogo ante cambios en la organización del trabajo: Observatorios, "SandBox", laboratorios... El desarrollo y extensión de experiencias ya puestas en marcha en este sentido en sectores y empresas de referencia será un eje de actuación prioritaria en los ámbitos de negociación colectiva.

5.1.b. Impulsando, en dichos marcos, la suscripción a nivel sectorial y de empresa de Protocolos para una transición digital justa que incluyan compromisos de negociación en caso de procesos de reestructuración organizativa.

Promoviendo igualmente Protocolos para una transición digital justa en sectores y grupos/ empresas estratégicos, que incluyan compromisos de apertura de procesos de negociación previos a la aplicación de medidas previstas en el ET (41, 47, 51), en caso de procesos de reestructuración organizativa que afecten al empleo, priorizando mecanismos de flexibilidad interna y voluntariedad, así como acuerdos intergeneracionales, como alternativa a medidas extintivas o forzosas. Resulta igualmente estratégico que dichos Protocolos contemplen acciones específicas de formación en competencias digitales como factor de empleabilidad.

5.1.c. Articulando, en torno a dichos Protocolos, mecanismos de información, consulta, participación y seguimiento de la RLPT o, en su defecto, de las organizaciones sindicales más representativas.

Incluyendo como ejes rectores a garantizar en la implantación de procesos de digitalización y automatización mecanismos

Aún desde la adecuada previsión y visión de largo alcance, el desarrollo de los ejes que centrábamos en torno al apartado 5.1 del Plan de Acción está teniendo por el momento un mayor nivel de espacio e implementación práctica en torno a la generación de marcos innovadores de diálogo y concertación social ante cambios en la organización del trabajo (Observatorios, laboratorios), que en torno a la concreción expresa de "Protocolos para una transición digital justa" en procesos de reestructuración organizativa como consecuencia del impacto de la digitalización -aunque la filosofía pueda estar implícita en no pocos procesos-

No obstante, la vigencia conceptual de los planteamientos que definíamos en el Plan de Acción se ve reforzada por su propia previsión en los Capítulos IX (instrumentos de flexibilidad interna) y XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica) del **AENC 2023-2025**, cuyo desarrollo también debe formar parte de nuestras estrategias sindicales en lo que resta de mandato.

de comunicación a la plantilla y a la RLPT sobre los impactos de los cambios en la organización del trabajo, además de articulando mecanismos de información, consulta, participación y posterior seguimiento de la RLPT o, en su defecto, de las organizaciones sindicales más representativas, que faciliten un proceso de implantación y un desarrollo del mismo que busque consensos, reduzca impactos y atienda tanto a criterios económicos como sociolaborales.

5.2. Abordar de forma proactiva la regulación legal y convencional de las Nuevas realidades laborales

5.2.a. Desarrollando de forma estratégica en los marcos convencionales, sectoriales y de empresa, la normativa legal sobre Trabajo a Distancia y desconexión digital.

Ampliando los mecanismos de información e incidencia de la RLPT o, en su defecto, las organizaciones sindicales más representativas, sobre la regulación legal de Desconexión digital y las relaciones laborales en formato de Trabajo a distancia. Concretando mecanismos y criterios de tránsito entre trabajo presencial y a distancia, teniendo siempre presente una perspectiva de género. Desarrollando los derechos de las personas trabajadoras a distancia: Abono o compensación de gastos, horario flexible, registro horario, intimidad y protección de datos, derechos colectivos y sindicales, duración máxima, jornada mínima presencial, reversibilidad, salud laboral y PRL, Igualdad.

5.2.b. Desarrollando la regulación laboral que confederalmente se impulse para las plataformas digitales en los marcos de diálogo y negociación colectiva, propiciando la organización de las personas trabajadoras que prestan servicios en estos formatos

Abordando el desarrollo y concreción en nuestros sectores de la regulación legal que se articule para las plataformas digitales, especialmente en sus aspectos laborales, a fin de reconducir sus elevados niveles de precarización (subempleo, baja remuneración, escasa protección social, riesgos para la salud, asimetría de poder empresa- personas trabajadoras, etc.), mediante la apertura de marcos de negociación colectiva con las plataformas digitales y organizando sindicalmente a las personas que trabajan en estos formatos.

5.2.c. Garantizando, en los marcos legales y convencionales, el ejercicio de los derechos sindicales en las nuevas realidades del mundo del trabajo

Garantizando a través de la Negociación colectiva, como desarrollo de su soporte legal, el ejercicio de los derechos

El trabajo que venimos desarrollando en torno a la regulación legal y convencional de las Nuevas realidades laborales -**Teletrabajo, Desconexión digital, Derechos digitales, Algoritmos**- ha sido un referente de amplio calado a nivel de negociación colectiva sectorial (Banca, Financieras, Ahorro, Seguros y Mutuas, Ingenierías, Contact, TICs) y de empresa (convenio de JustEat, múltiples acuerdos en empresas de Seguros, TICs, Ingenierías, sector financiero...).

En sentido equivalente al que indicábamos en el eje anterior, la inclusión en el **AENC 2023-2025** de los capítulos X sobre Teletrabajo, XI sobre Desconexión digital y el ya citado sobre Transición tecnológica, digital y ecológica, deben permitirnos seguir impulsando compromisos en esta línea, incluyendo **derechos vinculados a la AI y el uso de los algoritmos**, además de la garantía del ejercicio de los **derechos sindicales** en estas nuevas realidades, clave para que el sindicato tenga capacidad de adaptación a las mismas.

sindicales en las nuevas realidades del mundo del trabajo (plataformas, trabajo a distancia, fragmentación del proceso productivo): Igualdad de trato con personas trabajadoras bajo formatos presenciales o “clásicos”, criterios de agrupación y/o circunscripción, consideración de las singularidades del formato de trabajo, garantía a cargo de las empresas de facilitar a la RLPT elementos y canales precisos para el desarrollo de su actividad representativa en estos formatos, etc.

5.3. Adaptarnos y anticiparnos: Sindicato 4.0

5.3.a. Invirtiendo en mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos de Gestión interna y métodos de trabajo.

Desarrollando, de forma coordinada y/o integrada con el proceso confederal, nuestro propio proceso de modernización y digitalización, desde una utilización óptima y segura de las herramientas informáticas y ofimáticas, la explotación de las estructuras de bases de datos –Big Data, IA ética-, adaptando nuestros procedimientos de gestión interna y métodos de trabajo, así como potenciando la mejora de competencias digitales y las herramientas a disposición de nuestro activo sindical para el desarrollo del trabajo colaborativo, la acción sindical y las estrategias de comunicación y presión en entornos múltiples.

5.3.b. Incrementando, complementariamente, nuestra omnicanalidad digital para alcanzar al activo sindical, la afiliación y las personas trabajadoras en espacios no presenciales (on line, streaming, RRSS, apps), de forma complementaria con los canales habituales.

Conociendo, habilitando y manejando los canales de comunicación que usan las personas a las que nos dirigimos, optimizando el uso de los canales que ya utilizamos para aumentar su eficacia y desarrollando nuevos canales. En el corto plazo, el propósito es generalizar el uso de los canales ya existentes dentro de todas las estructuras organizativas, impulsando estrategias y acciones de formación sindical que mejoren las competencias digitales, también hacia el externo del conjunto de nuestro activo sindical.

5.3.c. Desarrollando estrategias diferenciadas para la organización sindical de las generaciones de personas trabajadores jóvenes, así como de nuevas realidades laborales más “líquidas” y precarizadas.

Impulsando la propia adaptación y anticipación del sindicato a las vías y formas de conexión con las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, generando y abriendo espacios para su participación, potenciando la formación

Actualmente estamos inmersos en un **proceso confederal**, que ya se indicaba en nuestro Plan de Acción, con ejes estratégicos en fase de desarrollo a nivel de infraestructuras, software (aplicaciones sic, cuadro de mando, app confederal) y seguridad informática. En dicho proceso debe seguir insertándose, en lo que queda de mandato, el desarrollo que se viene efectuando desde el Área de Organización y Recursos del eje 5.3.a del Plan de Acción.

En paralelo, el desarrollo del eje 5.3.b está directamente imbricado en el **Plan de Trabajo a nivel de Comunicación**, ya explicitado con anterioridad, que está teniendo un importante nivel de potenciación que seguirá evolucionando en lo que queda de mandato, priorizando la omnicanalidad digital desde una perspectiva obligada de alcance efectivo, que nos obliga en paralelo a **testar los canales** a través de los cuales comunicamos en cada empresa y/o sector.

Por último, debemos potenciar el desarrollo del eje 5.3.c en mayor medida, con reflexiones abiertas y extendiendo experiencias que ya se estén articulando en esta línea a nivel sectorial, de empresa o territorial de estrategias segmentadas con personas trabajadoras jóvenes, al tiempo que desde el **desarrollo de derechos**

sindical orientada a la atención sindical segmentada, articulando canales para acceder a los trabajadores y trabajadoras en espacios no presenciales y realidades laborales fragmentadas, articulando estrategias sindicales diferenciadas para la organización sindical de estas nuevas realidades laborales, tanto en nuestra política de extensión como introduciendo planteamientos en ese sentido en los marcos de negociación colectiva.

| **sindicales** vía negociación colectiva.

Y el futuro

Construimos el Plan de Acción para el presente mandato sobre una idea fuerza, que incluimos como lema del Congreso: Nuestra aspiración de no ser meros espectadores de los cambios, sino gobernarlos en la medida de nuestras capacidades, en el plano sociopolítico pero también, y muy especialmente, desde nuestra actuación en los sectores y empresas, además de sabiendo adaptar nuestra organización a los tiempos.

Nuestros retos siguen siendo y previsiblemente lo serán en un futuro, en esencia, los que definimos en el Plan de Acción. Y debemos seguir abordándolos desde el desarrollo de una dirección de la acción sindical bajo parámetros, criterios y objetivos organizativos, enfocada a gobernar el cambio, crear sindicato y crecer en afiliación. Y, como venimos insistiendo, desde un trabajo sistematizado con sectores y empresas estratégicas, desde la planificación y coordinación de nuestras estrategias afiliativas, electorales y de extensión, desde la gestión integrada de recursos y desde el impulso a mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestro funcionamiento, atención sindical y alcance.

Retos, decíamos y decimos, que tienen, deben tener, un hilo conductor que es consustancial a lo que somos y a cómo entendemos el sindicalismo en CCOO: Su orientación al crecimiento afiliativo. Y no ya solo por contar con más recursos que nos permitan llegar más lejos, que de por sí ya es un argumento suficiente. No solo por ser el factor esencial para garantizar nuestra capacidad de autonomía, como valor esencial a preservar. También, y muy especialmente, porque nuestra vocación no se limita a ser un sindicato "que atienda a las personas": Nuestra vocación, nuestra aspiración, es que las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores, incluyendo las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo y las víctimas de la precariedad, vean en el sindicato su referente y el ámbito en el que organizarse, mediante su afiliación. Porque la clase trabajadora siempre tendrá más fuerza si se organiza a través del sindicalismo de clase que si lo hace de forma dispersa. Y porque las Comisiones Obreras solo tendremos futuro si seguimos siendo el referente y el ámbito de organización, a través de su afiliación, de la clase trabajadora presente y futura.

Y el Futuro.

El futuro tiene que ver, justamente, con esa vocación de ser el referente y el ámbito de organización de la clase trabajadora de nuestros sectores, unos 6 millones de personas. Un 55%, mujeres trabajadoras, evidenciando nuestra responsabilidad en seguir haciendo de la Igualdad una Fuerza transformadora. Y transformando lo que somos, nosotras, las Comisiones Obreras de Servicios, donde las mujeres ya representamos el 59% de la afiliación, el 57% del activo sindical y el 59% de nuestro Consejo federal.

Y el futuro, junto con la constatación de la Fuerza transformadora en términos de género, es una cuestión también generacional, más aún en sectores con un 58% de personas trabajadoras menores de 46 años, haciendo visible y ya ampliamente mayoritaria a la clase trabajadora nacida desde la Constitución de 1978. Y, también en este sentido, transformando lo que somos, al representar ya el 42% de nuestra afiliación y el 39% de nuestro activo sindical... aunque, hoy por hoy, solo el 21% de nuestro Consejo federal.

La culminación de este mandato congresual nos emplaza a estas reflexiones, y en no poca medida, ante un final de una etapa cuyo inicio se remonta más allá de 2021. Podríamos remontarlo a Julio de 2014, con el nacimiento de CCOO Servicios, 10 años que cumpliremos en 2024 de enorme intensidad, trabajo y avances. Pero realmente se remonta más allá, a etapas previas en las federaciones que confluyeron en lo que hoy somos, protagonizadas por cuadros sindicales que en su mayoría se han visto o se verán renovados por otras y otros.

Futuro. Gobierno del cambio. Gobierno de nuestros cambios, para sembrar el futuro. Para caminar hacia el horizonte y para construir utopías en tiempos distópicos. Porque se puede, claro que se puede. Con método y con pasión, con organización y con esperanza, con cuentas y con historias, que no cuentos. Las historias de la gente de las Comisiones Obreras. Veniamo da lontano... e andiamo lontano. Venimos de lejos... e iremos aún más lejos. Cerraremos ciclos en un momento que a pesar de las dificultades, o justamente por ellas, está lleno de retos, de ilusión, de proyectos, de historias por escribir, de personas que ilusionar. Siempre las personas. Porque el alma de las Comisiones Obreras de Servicios la forman las personas. Y esas personas, todas ellas, desde su compromiso individual y colectivo, son esenciales.

Esenciales para seguir reivindicándonos en nuestra trayectoria y reinventarnos como el mejor instrumento de la clase trabajadora, pasada, presente y muy especialmente futura, para la defensa de sus intereses. Esenciales para seguir siendo la principal referencia para la gente y su mejor Esperanza ante los cambios. Esenciales para soñar, para seguir embarcando en estas siglas a miles de mujeres y hombres que habrán de escribir el futuro. Esenciales para mirar adelante, seguir caminando y abrir las grandes alamedas por donde pasen las mujeres y hombres libres para construir una sociedad mejor.

"Somos la memoria que tenemos y la responsabilidad que asumimos, sin memoria no existimos y sin responsabilidad quizá no merezcamos existir."

José Saramago, Cuadernos de Lanzarote

conferencia

federal

21 y 22 de Noviembre de 2023



Conclusiones de la Conferencia



servicios

El poder de cambiar las cosas

1.- Plan Extensión y Desarrollo organizativo 2024: Criterios de elaboración

Preparación:

- Mapa objetivos **circunscripciones blancas**
- **Mapa vencimientos**: 2023 no renovados o pendientes, 2024 y 1S 2025
- Mapa de **recursos** en estructura
- **Coordinación previa**:
 - Federaciones territoriales
 - Referentes sectoriales

Definición Plan Extensión y Elecciones Sindicales:

- Definición objetivos:
 - Ámbitos y pautas penetración **empresas y circunscripciones blancas**.
 - **Priorización Comités** (circunscripciones blancas y vencimientos 2024/1S 2025).
 - Inclusión estrategia extensión vía **Planes Igualdad**.
- Coordinación preavisos/extensión **circunscripciones <50** con Confederaciones Territoriales.
- **Detalle y concreción** Plan de Extensión/EESS a nivel territorial y sub/sectorial.

Desarrollo organizativo:

- Definición **empresas estratégicas 2024** a efectos de desarrollo sindical
- Previsiones mecanismos y hoja de ruta **vida orgánica**

2.- Plan de estrategia afiliativa 2024-2025 vinculada a Plan de EEES

Objetivo:

- Actuar de forma proactiva sobre nuestra base afiliativa.
 - Identificando el canal de entrada de su afiliación (sector o empresa organizado o no organizado, potencial contacto de EEES).
 - Impulsando una base analítica que posibilite la segmentación y seguimiento de las personas afiliadas para trabajar **políticas activas de retención y fidelización**.

Estrategia vinculada a vencimientos:

Campaña activa de fidelización dos años previo al vencimiento, coordinando:

- Las vías de comunicación presencial, persona vs persona/s (visitas, asambleas, etc)
- Comunicación telefónica (emisión/recepción de llamadas)
- Canales digitales de comunicación a distancia para la organización y difusión de campañas.
- La preparación del voto por correo y, en caso de implementación legal, electrónico.

Estrategia vinculada a extensión:

- **Atención sindical proactiva a afiliación en ámbitos no organizados**, especialmente en empresas/ circunscripciones blancas.

Estrategia vinculada al crecimiento y fidelización afiliativa:

- Protocolos de bienvenida en el acceso al empleo, segmentando colectivos e intereses.
- Protocolos de bienvenida a la afiliación y reforzamiento federal oferta de servicios.
- Estrategia multicanal de contacto periódico con las personas afiliadas para un feedback activo y complementar la visión organizada y de servicios del sindicato.

4.- Reforzamiento Plan de Acción y Diseño federal

En lo que queda de mandato, enfocaremos prioritariamente el Plan de Acción 2021-2025 **desde una perspectiva organizativa** (Ejes 1 y 2, y 3 orientado a lo organizativo).

Eso implica:

- Una reevaluación de prioridades y de inversión de recursos, a nivel territorial y sectorial, **destinando más cuadros y recursos -horarios y económicos- a la extensión electoral.**
- **Aumentar la implicación del conjunto del activo sindical**, reimpulsando jornadas de bienvenidas e itinerarios básicos, así como potenciando el desarrollo de cuadros y equipos, a través de la Formación y la comunicación interna.
- Seguir impulsando las **Políticas de Comunicación** (Canales, soportes, Herramientas, generación de contenidos) enfocadas al crecimiento representativo y afiliativo.
- **Reforzar el diseño federal para potenciar la extensión y el desarrollo organizativo**, redefiniendo el organigrama en torno a 3 Áreas, creando la de Dirección y Desarrollo federativo "en el centro" del gobierno federal.



servicios

El poder de cambiar las cosas