

4º congreso ccoo servicios
plan de acción 2025-2029

aprobado por unanimidad el 27/05/2025

20
25
26/27/28
mayo barcelona

Vamos!



**transformando
el futuro**

CCOO
servicios

Índice

Prólogo. Un destino, un instante, un legado.

Introducción: “888”

Eje 1: Modelo de dirección federativa, transversal y de liderazgo sindical

- 1.1. Federalidad, transversalidad y dirección federativa
- 1.2. Política federal de Desarrollo de Cuadros y Equipos
- 1.3. Política federal de Comunicación interna y externa
- 1.4. Gabinetes federales Jurídico y de Estudios

Eje 2: Política integral de dirección y desarrollo sectorial, subsectorial y en empresas

- 2.1. Dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) en sectores y subsectores estratégicos
- 2.2. Dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) en empresas estratégicas

Eje 3: Políticas organizativas y de recursos

- 3.1. Estrategia de EESS y Extensión electoral
- 3.2. Estrategia de extensión afiliativa
- 3.3. Gestión integral de recursos
- 3.4. Coordinación territorial
- 3.5. Proceso de digitalización interno

Eje 4: Políticas de Acción Sindical

- 4.1. Estructura y Coordinación federal de la Negociación colectiva orientada al desarrollo organizativo
- 4.2. Prioridades en materia de Negociación colectiva: Poder adquisitivo, empleo de calidad, tiempo para vivir
- 4.3. La Igualdad como herramienta transformadora
- 4.4. Otros ejes claves de Acción Sindical transversal: Salud Laboral, Formación, Diversidad, Juventud, Migración
- 4.5. La Acción Sindical para abordar y gobernar los cambios
- 4.6. Acción Sindical Internacional y RSE

Eje 5: Políticas Institucionales

- 5.1. Políticas institucionales y sectoriales
- 5.2. Políticas Públicas y Protección social

Epílogo: El ego colectivo

Prólogo

Un destino, un instante, un legado.

“Cualquier destino, por largo y complicado que sea, consta en realidad de un solo momento”

Jorge Luis Borges

“Remando a contracorriente, contra toda lógica, contra todo pronóstico, se erigieron los muros de este fuerte que aún resiste. Algunas luchas son más dulces que cualquier victoria. Algunos caminos importan más que el triunfo de llegar primero a la meta. Esos son los esfuerzos necesarios. Ninguna hazaña es tan digna, tan esencialmente humana, como la voluntad de sobrevivir”.

Almudena Grandes

Mire Padre, no se tiene usted que disgustar por mí...¿usted cree que yo me casé con su hijo porque era guapo?...

De esta forma **Josefina Samper Rojas** incide en una de las respuestas a Nativel Preciado González para un libro que aparecerá a los pocos meses del fallecimiento de Marcelino Camacho Abad, su marido. Un gran libro por contenido y concepto, que hablará de la vida de estas dos figuras fundamentales para la historia democrática de España. Con un título más que acertado “Nadie pudo con ellos” lo más novedoso e importante del libro es que lo que recoge son las visiones y puntos de vista de Josefina, testimonio de una época durísima de guerra, hambre, prisión, exilio y represión; de los costes personales y familiares compartidos en la lucha organizada con Marcelino.

Lucha organizada, sí. El contexto en el que se da la respuesta citada es en el momento del regreso a España desde Orán y responde a los temores del padre de Marcelino ante los riesgos y las consecuencias que puede tener para la pareja y sus dos hijos el retorno, conociendo que su intención es incorporarse de manera activa a la lucha contra la dictadura y a la organización interna del PCE en el interior, de acuerdo a la estrategia marcada por el partido.

La respuesta prosigue, y nos deja a las claras, que en realidad el destino estaba marcado y asumido, trascendiendo lo afectivo; cada vez que la autora del libro intenta que Josefina cuente su visión juvenil de Marcelino, qué le atrajo de él, se encuentra con una evasiva en la que solo reconoce las cualidades de bailarín de su pareja, poco más, y es que para ella en realidad, como sentencia Borges, el destino constaba de un solo momento, la doble militancia compartida ya desde el primer minuto del exilio:

...pues si es así está muy equivocado. Su hijo se casó con una militante comunista (nota, lo hizo a la JSU a los doce años de edad y al PCE a los catorce). Ninguno de los dos hubiera aguantado a otro que no compartiera nuestros ideales.

Josefina habla de que su posición familiar era parte de sus responsabilidades políticas, y se dedicó a ellas con una determinación feroz en circunstancias extremas. Con toda sencillez, y con toda razón, refiere que en su opinión su mérito en la lucha son los mismos que los de su marido, ni más ni menos, lo hace con extrema sencillez y generosidad, desde el orgullo que siente hacia su compañero ya ausente. Pero aquel que complete la lectura, si supera la espesa capa de devoción y lealtad entre la pareja, se cuestionará si, en realidad, el papel principal para que el destino se cumpliera fue desarrollado por esta mujer inasequible al desaliento, en no pocas ocasiones clarividente, con la inestimable compañía y colaboración de su máquina de coser Singer.

En un momento en el que los liderazgos femeninos afloran de manera imparable en nuestra organización, ya declarada estatutariamente feminista, se produce, por fin, un proceso de recuperación del papel de tantas mujeres valientes para la implantación y desarrollo de la democracia en nuestro país (en el momento que se escriben estas líneas se encuentra próximo el estreno de la serie de TVE sobre tres de las abogadas de CCOO de los tiempo de plomo: Cristina Almeida Castro, Paca Sahuquillo Pérez del Arco, Lola González Ruiz y Manuela Carmena Castrillo) justo es evocar, hacer memoria, recoger el legado de mujeres con sobrada conciencia de clase, valientes, luchadoras, resilientes, imprescindibles.

Introducción

“888”

*“¿Qué es lo que realmente se resuelve trabajando menos?
Quizá sea mejor pensarlo al revés y preguntarse:
¿hay algo que no se resuelva trabajando menos?”*

Rutger Bregman

El paseante por la ciudad australiana de Melbourne puede encontrar en la confluencia de la calle Russell con Victoria el monumento a las “Ocho horas diarias” en conmemoración de un hecho que, fuera del mundo anglosajón, no conocemos en demasía. **El monolito, coronado con la leyenda “888” en su vértice se refiere a la conquista de la jornada de 8 horas** por parte de los trabajadores del sector de la construcción de la ciudad que participaban en las obras del campus universitario. El 21 de abril de 1856 el cantero galés James Stephens entró en ebullición y fue arrastrando a todos sus colegas de profesión de la ciudad a una marcha hacia la sede de sus empresas y gobierno del estado de Victoria, dando forma a la que con posterioridad se vino a denominar “la procesión de las ocho horas”. No es difícil imaginar la reivindicación principal que se llevaba a cabo: la reducción de la jornada laboral desde las 14 horas diarias a 8 horas sin reducción de salario.

En este caso, por fortuna, el monolito no tiene que recordar a un suceso trágico, James Stephens y sus compañeros de marcha lograron sin violencia sus objetivos, mediante su organización y acción colectiva como sindicato, hecho que celebraron con un gran banquete en uno de los hoteles que estaban construyendo en la ciudad. Entre la fecha de la marcha y hasta 1860 la jornada de 8 horas con el sábado libre se impuso en el sector como acuerdo entre el sindicato de la construcción y sus empleadores. El cambio, sin embargo, no tuvo alcance legal o general hasta bien entrado el siglo XX en Australia.

Este es un caso ilustrativo de una dinámica que tiene muchísimos más ejemplos. La sociedad organizada, en este caso el mundo del trabajo organizado, sostiene una reivindicación, la visibiliza, y defiende una solución que, negociada con éxito, finalmente da lugar a una transformación sistémica del sistema de trabajo, y con ello, de los usos sociales, entre ellos uno no menor, los usos del tiempo. El argumentario de aquel colectivo nos resultará extrañamente familiar: la jornada de 14 horas perjudicaba extremadamente la salud, más en un clima extremo como aquel; impedía el desarrollo intelectual de las personas al carecer de tiempo libre para su formación, limitando por tanto sus capacidades como ciudadanos libres; y, finalmente, el último motivo alegado era la imposibilidad de atender sus obligaciones familiares con una mínima disposición.

El tiempo de trabajo siempre ha sido un elemento en disputa en todos los momentos del desarrollo de la economía capitalista, y sobre el que siempre se ha incidido desde las políticas sindicales. Bien lo sabemos las y los sindicalistas que participamos de la negociación colectiva, es una disputa política y sindical sobre eficiencia de procesos, productividad y redistribución de la misma en forma de salario, en la misma medida que lo es también sobre cargas de trabajo, y por lo tanto salud laboral, para, finalmente, en una sociedad organizada entorno al trabajo retribuido, dar forma a nuestros hábitos familiares, de ocio y de consumo.

En un momento de transición de modelo productivo, en plena Cuarta Revolución Industrial o Segunda Era de las Máquinas, se presentan de nuevo, de manera aparentemente novedosa, los mismos elementos en disputa, en momentos de tremenda concentración de beneficios derivados de las mejoras de eficiencia y productividad no habrá retorno social sin los debidos contrapesos y propuestas, desde el campo político por supuesto, pero con el continuo impulso y exigencia que siempre se ha dado desde el campo sindical.

Nuestra federación, fruto de la terciarización de la economía que se ha producido en todas la economías industriales, tiene un ámbito de actuación enorme, que supera el 40% del mercado de trabajo asalariado del país. Damos cobertura y representamos a una gran cantidad y disparidad de sectores, unos con gran impacto de la transición digital en términos de empleo y a su vez otros con la mayor tasa de capital humano de todos los sectores productivos del país. El reto es mantener y mejorar la densidad sindical, y con ello dar respuesta organizada a las diferentes realidades, afrontando cada una de ellas desde la proximidad de su implantación en las mismas, ocupando el plano de proximidad en las relaciones humanas tan propias del sindicato, pero sin renunciar a la ocupación del espacio digital en el que tantas nuevas realidades laborales se están organizando, con adaptabilidad a esas relaciones más informales, pero igualmente valiosas para tutelar y promocionar los intereses de nuestra clase.

Abordamos estos retos desde la ambición de transformar el futuro, en el plano sociopolítico y desde nuestra actuación en los sectores y empresas, asumiendo la responsabilidad que tenemos como CCOO Servicios, por la amplitud de lo que representamos y por lo que representan nuestros sectores. Este Plan de Acción responde a esa ambición y a esos retos.

Retos que abordamos desarrollando un modelo de dirección federativa que conecte plenamente las políticas organizativas y de acción sindical, enfocándolas al desarrollo organizativo y sindical de sectores y empresas, para seguir transformando la realidad desde la creación de sindicato.

Un sindicato que no aspira a ser solo un sindicato “que atienda a las personas”, sino a que las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores, incluyendo muy especialmente las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, vean en las CCOO su referente y el ámbito en el que organizarse, para trabajar por la mejora de sus condiciones de trabajo y vida.

Lo repetimos una vez más: La clase trabajadora siempre tendrá más fuerza si se organiza a través del sindicalismo de clase que si lo hace de forma dispersa. Y las Comisiones Obreras solo transformaremos el futuro si seguimos siendo el referente y el ámbito de organización, a través de su afiliación, de la clase trabajadora.

Tal como hicimos en 2021, apostamos por desarrollar un Plan de Acción 2025-2029 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, un documento muy concreto, que sirva como “cuadro de mando” para una evaluación permanente durante el mandato. Bajo dichas premisas, se propone un Plan de Acción en torno a 5 ejes prioritarios, con entre 2 y 6 objetivos estratégicos en cada uno de ellos, y entre 3 y 5 líneas de actuación para la consecución de cada objetivo. Es decir, un total de 19 objetivos estratégicos y 60 líneas de actuación que, a modo de sistema de autoevaluación, permitan definir instrumentos de intervención, calendarización y seguimiento.

Nuevamente, apostamos por la concisión y la concreción, para poder presentar al debate de la afiliación de CCOO Servicios un documento de extensión razonable. Por ello, a pesar de concentrar todos los ejes del proyecto federal que se formula, no despliega un balance de actuación por secretarías y sectores que entendemos más propio del Informe general al Congreso, ni desarrolla de forma excesivamente extensa las líneas de actuación enunciadas. En base a este Plan de Acción, su estructura y enunciados, y una vez realizado el Congreso federal se formularían de forma desarrollada Planes de Actuación 2025-2026 por Secretarías y sectoriales, así como por parte de las Federaciones territoriales, en su ámbito.

Proponemos, en definitiva, un Plan de Acción para avanzar transformando el futuro. Para gobernar los cambios, caminar hacia el horizonte y construir utopías en tiempos distópicos. Y hacerlo con método y con pasión, con organización y con esperanza, en tiempos en los que cumplimos 50 años de trayectoria como sindicato en nuestros sectores y 10 años como Federación de Servicios, viniendo de lejos para ir aún más lejos. Cerrando ciclos en la vida de nuestra federación para abordar el futuro desde la ilusión y la vocación de ilusionar a más personas. Siempre las personas. **Porque lo único que hará posible hacer realidad este documento será el compromiso individual y colectivo de las personas: Las que confían en las CCOO con su voto, las que la conforman y sostienen con su afiliación, las que la construyen y la hacen avanzar cada día con su compromiso como delegadas y delegados sindicales.**

Ahí está el futuro, para transformarlo.

A large, stylized, handwritten word "Vamos!" in red ink, slanted upwards from left to right. The letters are thick and expressive, with a small dot at the end of the exclamation mark.

Eje 1: Modelo de dirección federativa, transversal y de liderazgo sindical

1.1. Federalidad, transversalidad y dirección federativa

1.1.a. Refuerzo del diseño federal

Apuesta por seguir reforzando la transversalidad y federalidad de nuestro modelo de dirección, en torno a **tres grandes Áreas de trabajo en coordinación y cohesión permanentes**: Dirección y Desarrollo federativo -situada en el “centro” del gobierno federal-; Organización, Recursos y Finanzas; y Acción Sindical y Políticas Sindicales.

1.1.b. Coordinación de la agenda política federal

Impulso, desde el Área de Dirección y Desarrollo federativo, de una Coordinación integral de la agenda política federal, que desarrolle e implemente una **política federal de liderazgo, mando e integración**, con toma de decisiones, supervisión de resultados y estrategias de desarrollo y dirección.

1.2. Política federal de Desarrollo de Cuadros y Equipos

1.2.a. Política de Formación del activo sindical

Continuidad de nuestra apuesta por la formación sindical como **herramienta clave de desarrollo organizativo y sindical**, basada en el crecimiento de nuestro activo sindical en conocimientos y valores necesarios para tejer sindicato en las empresas. Además del desarrollo de contenidos, se priorizará el carácter estratégico y la programación vinculada al **desarrollo de sectores, subsectores y grupos/empresas estratégicos**. Este impulso 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.

Además, impulsar el papel de la formación sindical como un elemento vinculado a la **consolidación de la extensión electoral**, como herramienta de conexión con **delegados y delegadas de empresas de menor tamaño**, con quienes es difícil mantener un contacto cercano en el día a día y que, por el tamaño de la empresa, nunca van a poder configurar activo sindical con cierta estructura organizativa, pero a quienes debemos conectar y acercar como activo sindical.

1.2.b. Política de Desarrollo de Equipos

Potenciación del 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. Incluir un plan específico vinculado al Plan de estrategia afiliativa que se plantea en el apartado 3.2.b. del presente documento.

1.2.c. Proyecto de Escuela federal

Impulso ambicioso, planificado y con recursos, del Proyecto de Escuela del Trabajo de CCOO Servicios, desarrollada de forma coordinada y complementaria con la escuela 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, a fin de que sea un **eje clave de generación de cuadros de dirección para la construcción del futuro**.

1.2.d. Perspectiva de género en el desarrollo de cuadros y activo sindical

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, **seguiremos priorizando la formación sindical en materia de Igualdad y Planes de Igualdad** (incluyendo formación en prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y formación con perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, abordando las diferencias por sexo y las desigualdades por género) para el conjunto del activo sindical de CCOO Servicios.

1.3. Política federal de Comunicación interna y externa

1.3.a. Impulso de la política federal

Desarrollo del trabajo del Gabinete de Comunicación en clave estratégica para poder proyectar los elementos clave de la política federal facilitando el entendimiento y la consecución de los objetivos organizativos. Esta proyección buscará la máxima operatividad posible aprovechando las sinergias que se producen entre las estructuras tanto territoriales como sectoriales, para lo cual trabajaremos en la segmentación de los mensajes en base a la realidad de cada de las partes que conforman la Organización.

1.3.b. Proyección externa, modernización y omnicanalidad

Inversión y planificación para seguir avanzando en nuestra omnicanalidad, estrategia integral en RRSS, proyección en medios de comunicación, desarrollo de ámbitos de comunicación directa con la afiliación y personas trabajadoras, así como modernización de nuestros formatos y canales de difusión, desde el análisis de las demandas de las personas hacia las que dirigimos nuestra comunicación.

1.3.c. Comunicación interna

Impulso de nuevos canales de comunicación interna que generen espacios de coordinación e interacción entre las diversas estructuras que conforman la Federación de Servicios. Facilitando así, tanto el desarrollo de las políticas federales como la proyección pública de las mismas. Desarrollo de una línea específica de comunicación interna para el refuerzo de la formación sociopolítica de nuestro activo sindical, con especial incidencia en sectores con mayor competencia del sindicalismo corporativo.

1.4. Gabinetes federales Jurídico y de Estudios

1.4.a. Gabinete Jurídico federal

Desarrollo del plan de trabajo del Gabinete jurídico federal, sobre la base de las y los profesionales jurídicos que lo integran, **incorporando nuevas iniciativas y funcionalidades según lo previsto en dicho Plan**, para incrementar su capacidad de servicio al conjunto de la Federación, desde un enfoque transversal y conectado con las Áreas de Acción Sindical y de Organización.

1.4.b. Gabinete de Estudios federal

Desarrollo del Gabinete de Estudios Federal, ampliando su capacidad de análisis y prospectiva a disposición de la dirección federal y el conjunto de la Federación, a fin de **facilitar tareas de gobierno y planificación estratégica** de la misma, además de amplificar -de forma conectada con Institucional y Comunicación- la **proyección institucional y pública** de los Informes sectoriales analíticos y propositivos.

Eje 2: Política integral de dirección y desarrollo sectorial, subsectorial y en empresas

2.1. Dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) en sectores y subsectores estratégicos

2.1.a. Mapa de sectores y subsectores estratégicos

Definición de mapa integral descriptivo de los subsectores estratégicos, a nivel organizativo, de negociación colectiva, de desarrollo sindical y territorial, incluyendo en los mismos inicialmente los siguientes.-

- Comercio: Grandes Almacenes, Comercio textil, Supermercados, C. Metal.
- Servicios Técnicos: Seguros, Contact, TICs-Ingenierías.
- Hostelería: Hospedaje, Restauración colectiva, Restauración moderna.
- Sector financiero.

2.1.b. Desarrollo sindical integral en dichos sectores y subsectores

Articulación de hojas de ruta y mecanismos planificados para la dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) de sectores y subsectores estratégicos, con **Secretarías sectoriales y Responsables subsectoriales bajo la dependencia funcional del Área de Dirección y Desarrollo federativo**, conectando y enfocando a dicho objetivo la actuación de las 3 Áreas federales, desde el desarrollo y gestión de los marcos estratégicos de negociación colectiva, la generación y distribución de recursos y el incremento de representatividad y afiliación.

2.1.c. Mecanismos y ámbito de coordinación sectorial

Articulación de ámbitos funcionales de coordinación, con 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.

2.1.d. Despliegue a nivel de federaciones territoriales

Despliegue de esta estrategia de definición y desarrollo de subsectores estratégicos en cada ámbito territorial, con el fin de reforzar los espacios subsectoriales en materia afiliativa y de extensión electoral, además de servir de fuente de generación de organización y recursos para las federaciones territoriales.

2.2. Dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) en empresas estratégicas

2.2.a. Mapa de empresas estratégicas, a nivel estatal y territorial

Definición de mapa integral descriptivo de **80-100 grupos/empresas estratégicos** desde una perspectiva federal, diferenciando entre:

- Secciones Sindicales consolidadas o en fase de desarrollo avanzada.
- Secciones Sindicales o estructuras funcionales para seguimiento.
- Secciones Sindicales o estructuras funcionales de desarrollo prioritario.
- Ámbitos de grupo/empresa en construcción.

2.2.b. Desarrollo sindical integral en dichas empresas estratégicas

Articulación de hojas de ruta y mecanismos planificados para la dirección, seguimiento y, en su caso, desarrollo integral (organizativo y sindical) de dichas empresas estratégicas, **con la implicación de las Secretarías sectoriales y los Responsables subsectoriales bajo la dependencia del Área de Dirección y Desarrollo federativo**, conectando y enfocando a dicho objetivo la actuación de las 3 Áreas federales, desde la gestión de los marcos de interlocución y negociación, la gestión de recursos y el incremento de representatividad y afiliación.

Dentro de dicha hoja de ruta, se incluirá la actualización y depuración de los datos de las empresas/grupos, para una correcta planificación y desarrollo del trabajo sindical en las mismas, y la implementación de mecanismos de información a las secciones sindicales o estructuras funcionales, que faciliten el conocimiento de su estado de situación en materia representativa y de afiliación.

2.2.c. Mecanismos orgánicos para vertebración sindical en la empresa

Activación y gestión de mecanismos operativos para la vida orgánica y organización sindical en la empresa, sobre la base del Reglamento de Secciones Sindicales, enfocados a garantizar la renovación y/o creación de las mismas (mediante plenarios o estructuras funcionales), que permitan organizar al sindicato en estas empresas, convertirlo en referente y desplegar todo su potencial afiliativo.

2.2.d. Despliegue a nivel de federaciones territoriales

Despliegue de esta estrategia de definición y desarrollo de **empresas con perfil propio en cada ámbito territorial**, con el fin de reforzar los espacios sectoriales en materia afiliativa y de extensión electoral, además de servir de fuente de generación de organización y recursos para las federaciones territoriales

Eje 3: Políticas organizativas y de recursos

3.1. Estrategia de EESS y Extensión electoral

3.1.a. Plan federal de EESS y Extensión electoral

En una fase de crecimiento continuo de la Federación de Servicios en RLPT, apuesta clave por consolidar espacios de trabajo estratégicos y de crecimiento, ser ágiles en el desarrollo de los procesos, ser proactivos con el compromiso claro de avance y recuperar la hegemonía de la federación en el conjunto de nuestros sectores.

Es el momento de consolidar métodos y sistemas de trabajo, que nos permitan convertir en extensión representativa el trabajo sindical diario que se realiza por el activo sindical en múltiples ámbitos, solo así podemos liderar la implementación en espacios blancos y consolidar en espacios organizados.

Desarrollo del Plan federal de Elecciones Sindicales y Extensión electoral en torno a **4 ejes principales de conocimiento, contraste, planificación y ejecución**, con diferentes niveles de estrategia (periodo álgido y periodo valle, siendo este temporal) de forma anual:

- Atención de los **vencimientos vencidos y no renovados** del año anterior, priorizando su renovación en los casos que haya representación de CCOO.
- Plan específico de atención a pymes, tanto en blancas como en renovaciones.
- Plan específico en centros “marrones” con personas afiliadas, con el objetivo claro de aumentar nuestro diferencial con la UGT y aumentar nuestro liderazgo.
- Planificación y ejecución de los **vencimientos por cuatrimestre del año corriente**, priorizando Comités y garantizando la atención de delegados/as, de forma directa o a través de las Comisiones de Extensión Sindical.
- Definición, planificación y ejecución en el periodo valle de **objetivos de extensión en empresas y/o circunscripciones blancas**, incluyendo las vinculadas con planes de Igualdad en empresas sin RLPT.
- Planificación a medio plazo de los **vencimientos del año siguiente**.

Todo ello orientando una adecuada planificación de **inversión de recursos humanos, horarios y económicos**, además de vinculado con el desarrollo de una óptima implementación de las herramientas confederales para planificación electoral.

3.1.b. Planificación y seguimiento a nivel territorial, sectorial y de empresa

Detalle y concreción, en el marco del Plan federal de EESS y Extensión electoral, a **nivel de cada federación territorial y sector/subsector estratégico**, con desarrollos adicionales de empresas estratégicas, todo ello con el objetivo de generar **sinergias complementarias y sistematizadas entre dichos ámbitos** en la planificación y ejecución de atención a vencimientos y extensión en blancas.

3.1.c. Coordinación permanente con las Federaciones territoriales

En línea con el eje 3.4, refuerzo del papel de las Federaciones territoriales en la planificación y ejecución del Plan federal de EESS y Extensión electoral, **generando espacios permanentes de coordinación, puesta en común, seguimiento y sinergias con las mismas**, a fin de dar mayor federalidad a nuestra estrategia electoral y de extensión, definiendo criterios comunes, herramientas y recursos enfocadas a la misma, así como coordinando nuestra **participación federal en las Comisiones territoriales de Extensión/ Desarrollo organizativo**.

3.2. Estrategia de extensión afiliativa

3.2.a. Orientación de estrategias federales al crecimiento afiliativo

Consideración estratégica del crecimiento afiliativo como primer objetivo federal, orientando el conjunto del Plan de Acción y prioridades en torno al mismo, a través de un **Plan específico de estrategia afiliativa, con anualidades**, así como desde su conexión directa con las estrategias de **desarrollo organizativo en sectores y empresas estratégicos** definidas en el eje 2.

3.2.b. Plan de Estrategia afiliativa

Definición y desarrollo de un Plan de Estrategia afiliativa, con diferentes niveles de priorización en cada anualidad en función de la planificación electoral, **en torno a los siguientes ejes:**

- **Actuación proactiva sobre nuestra base afiliativa**, identificando el canal de entrada de su afiliación e impulsando una base analítica que posibilite su segmentación y seguimiento, así como políticas activas de fidelización.
- **Estrategia vinculada a vencimientos**, con campañas activas de fidelización al menos 2 años previos al vencimiento, coordinando vías de comunicación presencial, telefónica (emisión/recepción), digitales, voto por correo, etc.
- **Estrategia vinculada a extensión**, con una atención sindical proactiva a la afiliación en ámbitos no organizados, especialmente circunscripciones blancas.
- **Estrategia vinculada al crecimiento y fidelización afiliativa**, con protocolos de bienvenida en el acceso al empleo, protocolos de bienvenida a la afiliación y estrategia multicanal de contacto periódico con las personas afiliadas.

- **Estrategia vinculada a reducir el % de delegadas y delegados no afiliadxs**, dando preferencia a la afiliación en los puestos de salida de las renovaciones, además de mediante estrategias proactivas con el activo sindical (jornadas de bienvenida, campañas específicas, etc.).

3.2.c. Planificación y seguimiento a nivel territorial, sectorial y de empresa

Detalle y concreción, en el marco del Plan federal de Estrategia afiliativa, **a nivel de cada federación territorial y sector/subsector estratégico**, con desarrollos adicionales en empresas estratégicas, 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.

3.3. Gestión integral de recursos

3.3.a. Desarrollo modelo de Gestión integrada de recursos financieros

Desarrollo y culminación del proceso federal de optimización de recursos financieros orientado a apuntalar la **autonomía financiera y la eficiencia en la gestión de CCOO Servicios y sus federaciones territoriales**, garantizando a las mismas niveles de liquidez permanentes y una inversión en actividad homogénea, así como la cobertura de los **planes de trabajo a nivel sectorial y de Secciones Sindicales**.

En el próximo mandato reforzaremos los niveles de sinergias y conexión entre federaciones territoriales y ámbitos sectoriales y de empresa, así como el control contable, la elaboración de presupuestos, el **seguimiento financiero del modelo confederal de Asesoramiento integral a las personas** y la articulación de interlocución en materia de **gastos comunes** soportados por el CIF con otras organizaciones confederadas, además de seguir avanzando en la **cohesión patrimonial y de balance del conjunto del CIF**, la **implementación de la centralización de pagos** en el conjunto de organizaciones federales, la **reducción significativa de cuentas bancarias** y la actualización del Manual de Procedimientos federal.

3.3.b. Desarrollo Código Utilización Derechos, Recursos y Medios sindicales

Desarrollo del Código federal de Utilización de los Derechos, Recursos y Medios sindicales (**CUDRMS**), desde la consideración de las horas sindicales como recurso principal de construcción organizativa a nivel federal, sectorial y territorial, partiendo de la elaboración de un **mapa integral y exhaustivo de recursos horarios** disponibles en el conjunto de la Federación -fuentes- que permita definir a nivel federal criterios de gestión y estrategias de desarrollo de dichas fuentes de recursos horarios, así como principios de gobierno, asignación y estabilidad de los mismos, sobre la base de la federalidad.

3.3.c. Gestión optimizada de los RRHH y recursos técnicos

Desarrollo de nuestra política de Recursos Humanos, incluyendo la regulación en el marco del **convenio colectivo del personal** de materias conectadas con el tiempo

de trabajo, así como el desarrollo de criterios federales sobre **relaciones contractuales asociativas**, todo ello en permanente coordinación con las federaciones territoriales. Complementariamente, abordaremos estrategias formativas y de adaptación de herramientas informáticas y telemáticas, además de seguir impulsando criterios efectivos de RSE interna en nuestro rol como empleador.

3.3.d. Política de administración federal

Avanzando, de forma conectada con el modelo de gestión financiera integrada, en la planificación, seguimiento y control permanentes desde las federaciones territoriales y secciones sindicales de la evolución de su inversión en actividad en comparación con las cuantías presupuestadas, en la política de cumplimiento normativo y de protección de datos en el conjunto de la Federación, así como en una **política federal en materia de Atención integral a las personas**, dentro del modelo puesto en marcha confederalmente. Igualmente, desarrollando la central de compras y su funcionamiento como elemento nuclear para el control de los gastos de estructura de la organización en su conjunto, así como para la generación de sinergias federales.

3.3.e. Gobierno federal compartido: Comisión de Gestión

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 sus funciones la implementación, seguimiento y desarrollo de este **Modelo federal de Gestión integral de Recursos** (financieros, humanos y horarios), el seguimiento y desarrollo de los mecanismos de organización en la empresa, así como el seguimiento y desarrollo de nuestra participación federal en las **Comisiones confederales de Extensión y Desarrollo organizativo y de Atención integral a las personas**.

3.4. Coordinación territorial

3.4.a. Papel estratégico de las Federaciones territoriales

Desde la concepción de CCOO Servicios como una Federación de Federaciones territoriales, refuerzo de su papel clave en las estrategias a nivel organizativo y de recursos, generando **espacios permanentes de coordinación, puesta en común, seguimiento y sinergias** con las mismas, a fin de dar mayor federalidad a nuestra estrategia organizativa, electoral y de extensión, definir e implementar criterios comunes, herramientas y recursos enfocadas a las misma, **potenciar la fortaleza y capacidad de despliegue de nuestras Federaciones territoriales**, así como coordinar nuestra participación federal en las Comisiones territoriales de Extensión y Desarrollo organizativo y Atención integral a las personas.

3.4.b. Estrategia federal en modelo de Atención integral a personas

Definición y optimización de nuestra **Política federal de Atención sindical pautada “a demanda”**, desde una mayor coordinación entre estructuras a nivel federal y territorial, homogeneizando los niveles de respuesta, invirtiendo en formación para su desarrollo e implementando diversos canales de comunicación para acceder a la misma. Como elemento nuclear, debemos situar 3 elementos principales:

- Las pautas de **utilización de la herramienta "Servisin"**, siendo de carácter **obligatorio** su utilización, gestión y grabación de todas las consultas por parte de todas las personas usuarias que realicen tareas de asesoramiento sindical.
- La necesaria **unificación de la política de tarifas** en la prestación de dicho servicio.
- La definición de **pautas federales para el desarrollo del modelo confederal de Atención integral a las personas** en los ámbitos de cada Federación territorial (política de recursos, política de facturación, seguimiento financiero, etc.) y en el marco de las Comisiones confederales vinculadas a dicho modelo.

3.4.c. Atención sindical “proactiva” vinculada a la extensión electoral

Planificación de mecanismos federales de Atención Sindical proactiva orientados especialmente a determinados ámbitos (**afiliación sin RLPT y RLPT sin sección sindical**), con objetivos de crecimiento y fidelización afiliativa, propiciar espacios de participación y organización del conjunto de la afiliación **y, muy especialmente, extensión electoral**. Todo ello desde la máxima coordinación entre las diversas estructuras a nivel federal y territorial, concretando personas de referencia para esta atención proactiva y conectándolo con la política de formación sindical, todo ello a fin de buscar un despliegue territorial y sectorial lo más homogéneo posible.

3.5. Proceso de digitalización interno

3.5.a. Proceso digitalización federal: Medios, aplicaciones, gestión de datos

Desarrollo, **de forma integrada y coordinada con el proceso confederal**, nuestro propio proceso de modernización y digitalización, desde una utilización óptima y con la máxima seguridad de las herramientas informáticas y ofimáticas, la utilización federal del desarrollo de software (aplicaciones sic, cuadro de mando, app confederal) así como la **explotación de las estructuras de bases de datos** –Big Data, IA ética- desde criterios de seguridad informática y funcionalidad organizativa. En paralelo, seguiremos 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 extensión electoral, el desarrollo organizativo y la acción sindical.

3.5.b. Organización sindical de nuevas generaciones y realidades

Orientación directa del proceso de digitalización hacia la imprescindible adaptación del sindicato a las **vías y formas de conexión con las nuevas generaciones del mercado laboral**, generando y abriendo espacios para su participación, potenciando la formación sindical orientada a la atención sindical segmentada, articulando canales para acceder a las personas trabajadoras en **espacios no presenciales y realidades laborales fragmentadas** y desarrollando estrategias sindicales diferenciadas para organizar sindicalmente estas nuevas realidades laborales.

Eje 4: Políticas de Acción Sindical

4.1. Estructura y Coordinación federal de la Negociación colectiva orientada al desarrollo organizativo

4.1.a. Generación proactiva de marcos estatales y autonómicos

Apuesta expresa por **seguir abordando la negociación colectiva en clave estratégica**, especialmente su estructura, optimización y enfoque organizativo, impulsando la **evolución y ampliación de los ámbitos de cobertura**: escalando a convenios autonómicos desde los marcos provinciales, unificando convenios a nivel provincial, ampliando contenidos de ámbitos existentes como el ALEH, trabajando para recuperar el AMAC (Acuerdo Marco de Comercio) y generando nuevos marcos estatales en Comercio Textil (negociación abierta) y en Supermercados.

4.1.b. Coordinación global de la negociación colectiva (estatal/territorial)

Continuidad y refuerzo de espacios de trabajo con la participación de las federaciones territoriales y los sectores/subsectores estratégicos, para unificar criterios homogéneos de negociación colectiva, que serán elaborados periódicamente, y desarrollar respuestas conjuntas ante los distintos procesos y escenarios, en los diferentes ámbitos territoriales y estatales. Se contará con la participación del Área de Dirección y Desarrollo federativo, a fin de seguir identificando espacios para el desarrollo organizativo.

4.1.c. Orientación de la negociación colectiva al desarrollo organizativo

Continuidad y refuerzo de la conexión de esta estrategia en torno a la estructura de negociación colectiva con el **desarrollo organizativo y sindical de sectores, subsectores y empresas estratégicos**, potenciando el desarrollo de grupos de trabajo, equipos y cuadros sindicales, insistiendo en una política proactiva de generación de derechos sindicales -recursos horarios- a través de los convenios colectivos, y proyectando los acuerdos que se alcancen en los marcos de negociación colectiva como **impulso para la extensión electoral y afiliativa**.

4.1.d. Participación del activo sindical y la afiliación

Impulso de estrategias para **seguir potenciando la participación, cercanía e identificación del activo sindical y la afiliación de cada ámbito con los marcos y procesos de negociación colectiva, a nivel estatal, territorial y de empresa**, a fin de potenciar la fortaleza de dichos marcos y procesos, nuestra capacidad movilizadora en los mismos, y que sean en mayor medida herramientas para la construcción organizativa y la extensión representativa y afiliativa.

4.2. Prioridades en materia de Negociación colectiva: Poder adquisitivo, empleo de calidad, tiempo para vivir

4.2.a. El Diálogo social como palanca para la Negociación colectiva

Definición de prioridades de contenidos y plataformas en los marcos de Negociación colectiva **partiendo del impulso y desarrollo de los acuerdos en el marco del Diálogo social** alcanzados desde la iniciativa de CCOO: RDL 32/2021 (Reforma laboral), evolución del SMI, capítulos del AENC 2023-2025 y la previsión de reducción de la jornada máxima anual.

4.2.b. Salario o conflicto: Poder adquisitivo, salarios de referencia y brechas

Desarrollo de los compromisos en materia salarial del **V AENC**, con el objetivo de **recuperación de poder adquisitivo** (incrementos anuales, cláusulas de garantía en función del IPC) y disputando la plusvalía desde el análisis de la evolución económica del sector y ámbito.

Igualmente, serán elementos prioritarios la definición de **salarios sectoriales mínimos o de referencia**, la reducción de brechas y de la inequidad retributiva, la regulación de mecanismos de promoción profesional y salarial -incluyendo sistemas de retribución variable- así como la concreción de mecanismos de no compensación ni absorción en determinados sectores.

4.2.c. Calidad del Empleo: Parcialidad, temporalidad, contratación

Apuesta por seguir desarrollando palancas del RDL 32/2021 y, muy particularmente, **medidas de reducción de la parcialidad** (horas mínimas de contratación, consolidación de horas complementarias y ampliaciones de jornada, etc.), regulación de las modalidades de **contrato fijo discontinuo** (periodos mínimos de llamamiento, regulación modalidad de contrata) y seguir incidiendo en la regulación de las **externalizaciones** (limitación y marco convencional de aplicación).

4.2.d. Tiempo para trabajar, tiempo para vivir

En el contexto que se pueda acabar concretando en el marco del Diálogo social, impulso para la **reducción de la jornada anual general y semanal**, reducción de los días anuales de prestación efectiva de trabajo, garantías de un mínimo de **finés de semana de calidad** y/o ampliados en función del marco sectorial, regulación de descansos diarios y semanales, mecanismos de reducción de jornada sin pérdida salarial en edades más cercanas a la jubilación, exploración de potencialidades de la regulación sobre jubilación parcial, voluntariedad y compensación en sectores de trabajo en domingo y festivos, desarrollo y mejora de medidas de conciliación, determinación y compactación de la jornada y franja horaria en las relaciones laborales a tiempo parcial.

4.3. La Igualdad como herramienta transformadora

4.3.a. Más sindicalismo feminista

Integración de la perspectiva de género en el conjunto de nuestra acción sindical, en nuestras estrategias de negociación colectiva sectorial y en el desarrollo de las diferentes líneas de actuación de este Plan de Acción. La constatación permanente de que nuestros sectores tienen, de forma mayoritaria y en especial los más precarios, rostro de mujer, la discriminación de las mujeres a través de mecanismos cada vez más sutiles como pueden ser los avances tecnológicos sin abordarse con el debido análisis de impacto de género, y la perpetuación de la violencia en distintas formas, son algunas de los indicadores que nos retan a redoblar la forma en la que desarrollamos nuestra acción sindical con el sesgo que el feminismo aporta.

CCOO Servicios es un sindicato feminista, que desarrolla el feminismo desde la realidad laboral: La subida de salarios mínimos y de referencia, la reducción de brechas salariales, garantizar y mejorar mecanismos de protección social, actuar sobre la temporalidad y la parcialidad generando empleos de calidad, implementar medidas de conciliación responsable, conseguir más tiempo para vivir, luchar contra la violencia de género en las empresas con medidas y protocolos (priorizando la prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, así como medidas que atiendan la perspectiva de género en la PRL)... todo ello es feminismo... + **sindicalismo, + feminismo.**

4.3.b. Eje Feminista en el desarrollo del Proyecto de Escuela Federal

Inclusión de un eje específico y diferenciado en el desarrollo del Proyecto de Escuela Federal (apartado 1.2.c del presente Plan de Acción) para dotar de herramientas teóricas sobre el feminismo que permitan ampliar las claves de orientación y conocimiento para el desarrollo de un sindicalismo transformador en pro de la igualdad de las mujeres, con el objetivo de llevar la igualdad de forma transversal a toda la acción sindical en los diferentes niveles de equipos, propiciando espacios de encuentro, formación y participación.

4.3.c. Planes de Igualdad en empresas con RLPT

Continuidad y refuerzo de nuestras políticas de Igualdad en las empresas con RLPT, desde un mayor desarrollo de los RD 901 y 902/2020 en los procesos de **negociación y renovación de los Planes de Igualdad**, en torno a una apuesta estratégica por sacar el máximo rendimiento a nuestra participación para avanzar en la eliminación de las brechas de género, reforzando los criterios mínimos en los contenidos de los planes, concretando sus objetivos cuantitativos, garantizando su valoración y adecuación constante, desarrollando mecanismos para conciliación corresponsable, y reforzando las acciones en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. El **papel activo de las comisiones de seguimiento**, así como una mayor incidencia en las auditorías retributivas, debe incluir la elaboración de un **mapa de dichas comisiones**, para implementar mecanismos de formación y coordinación. Además, debemos aumentar la coordinación de los procesos de negociación en los Planes de Igualdad con los procesos de negociación de marcos convencionales y/o acuerdos de empresa, definiendo contenidos a abordar en cada ámbito.

4.3.d. Planes de Igualdad en empresas sin RLPT

Desarrollo de una **Hoja de Ruta de Extensión en Empresas blancas sin Plan de Igualdad**, en directa coordinación con el Área de Organización, desde la apuesta por trabajar por la igualdad real sobre la **necesidad de una sindicalización primaria 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 efectivo de sus medidas. Para dicho desarrollo, **definición de prioridades** en la intervención de la negociación de planes de igualdad en empresas sin RLPT en base al mapa de subsectores estratégicos, al tamaño de las empresas y a la potencialidad de circunscripciones, generando equipo federal con los ámbitos territoriales para garantizar su cobertura.

4.4. Otros ejes claves de Acción Sindical transversal: Salud Laboral, Formación, Diversidad, Juventud, Migración

4.4.a. Salud Laboral y PRL

Continuidad y refuerzo de una **actuación federal global**, a través de la coordinación de nuestra red de delegados y delegadas de prevención, y nuestra presencia en los Comités de Seguridad y Salud, para velar por el cumplimiento de la LPRL y la actuación de los servicios de prevención –propios o ajenos-.

Desarrollo de nuestros **criterios sindicales para la negociación colectiva** en materia de salud laboral: adaptación de la legislación vigente, planificación de una actividad preventiva eficaz, exigencia de puesta a disposición de las personas trabajadoras de herramientas para una organización del trabajo saludable -tanto física como mental-, permitiendo una desconexión digital real, exigencia de realización y seguimiento de las evaluaciones de riesgo -generales y psicosociales- 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 ET.

Formación de nuestros cuadros sindicales y delegados y delegadas de prevención, sobre la base de la **elaboración de un mapa periódico de los mismos**: conocimientos generales 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, y formación específica sobre Mutuas y su papel en las empresas como entidades colaboradoras con la Seguridad Social..

4.4.b. Formación y Desarrollo profesional

Continuidad de las líneas de trabajo a nivel de Comisiones paritarias sectoriales de formación, de apoyo en la negociación de convenios colectivos en materia de clasificación profesional y formación, de asesoramiento a Secciones Sindicales, de gestión de Proyectos estratégicos a nivel federal o sectorial y de impartición de

acciones formativas sectoriales vinculadas al desarrollo profesional. Impulsar la regulación en el conjunto de convenios de las **comisiones de formación sectoriales**, para asegurar la vinculación con la negociación colectiva y ampliar sus funciones más allá de lo definido legalmente.

Potenciación y proyección del portal de formación www.ccoontigocampus.es, desde la apuesta por situar a CCOO Servicios como referente principal de las personas trabajadoras de nuestros sectores y subsectores, especialmente de los definidos como estratégicos, para 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. Planificación de estrategias de comunicación sectoriales específicas para el refuerzo afiliativo y la puesta en valor de la negociación colectiva en la materia.

Impulso de 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, regulando y ampliando el tiempo de trabajo para formación, impulsando la valoración de la formación en la promoción profesional y/o retributiva, potenciando la figura del delegado/a de formación en las empresas, 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.

4.4.c. Diversidad sexual y derechos LGTBI

Desarrollo del V AENC y del acuerdo alcanzado en el ámbito del Diálogo social, para potenciar a través de la negociación colectiva en nuestros sectores y empresas planes de actuación e instrumentos que garanticen la diversidad sexual y la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo, incorporando la concreción de protocolos necesarios para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI, generando espacios de trabajo inclusivos y seguros, dando visibilidad a la realidad de la diversidad en el ámbito laboral y realizando campañas de sensibilización y formación de nuestro activo sindical acerca de las realidades del colectivo LGTBI, orientación sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

4.4.d. Juventud

Desarrollo de un **trabajo específico para y con las personas trabajadoras de menos de 35 años que se incorporan a nuestros sectores**, en diferentes modalidades contractuales o de prácticas, con protocolos de bienvenida, transversalidad de prioridades en negociación colectiva (poder adquisitivo, empleo de calidad, tiempo para vivir), además de identificando sus preocupaciones, problemáticas e inquietudes para orientar actuaciones segmentadas y prioridades específicas en nuestras estrategias de acción sindical en cada ámbito.

4.4.e. Migración

Definición, desarrollo y ejecución de una estrategia federal integral y segmentada de atención a personas migrantes trabajadoras en nuestros sectores, especialmente en aquellos con una alta densidad de dicho colectivo, trabajando para su incorporación a la base afiliativa y representativa del sindicato para crecer orgánicamente y potenciar su implicación en la organización sindical de

sus empresas y sectores, con el fin de mejorar sustancialmente sus condiciones laborales y conquistar derechos.

4.5. La Acción Sindical para abordar y gobernar los cambios

4.5.a. Nuevas realidades laborales y Derechos digitales

Continuidad y potenciación de las prioridades definidas en el Plan de Acción 2021-2025, aprovechando el impulso de las previsiones de los **capítulos X (Teletrabajo) y XI (Desconexión digital) del V AENC**, para 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.

4.5.b. Transición digital justa

Continuidad y potenciación de las prioridades definidas en el Plan de Acción 2021-2025, aprovechando el impulso de las previsiones de los **Capítulos IX (instrumentos de flexibilidad interna) y XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica) del V AENC**, 20232025, así como el desarrollo del “Acuerdo Marco de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización”, para seguir abordando 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...), así como Protocolos para una transición digital y medioambiental justa en caso de previsión de procesos de reestructuración organizativa como consecuencia del impacto de la digitalización y el cambio climático.

4.6. Acción Sindical Internacional y RSE

4.6.a. Acción sindical europea e internacional

Impulso reforzado de la vertiente de nuestra Acción Sindical Internacional dando continuidad y reforzando nuestros niveles de **incidencia en las federaciones sindicales internacionales y europeas** a las que pertenecemos (UNI Europa y UNI Global, EFFAT y UITA), en una doble vertiente: por un lado, nuestra presencia en sus ámbitos de gobierno, dentro de la cooperación y complicidad que pueda darse con otras federaciones sindicales de nuestro entorno, con el objetivo de influir en las decisiones políticas de estos ámbitos internacionales y globales; por otro lado, con nuestro trabajo sindical activo y cotidiano dentro de los diferentes grupos de trabajo sectoriales, la participación activa en el diálogo social sectorial internacional, las redes y alianzas multinacionales, o los diferentes proyectos que puedan servir a nuestros diferentes sectores también para extraer buenas prácticas sindicales globales.

A nivel europeo, la sindicalización y coordinación de los **comités de empresa europeos (CEEs)**, donde puede concretarse una nueva directiva en cuya construcción hemos estado fuertemente implicados, va a seguir siendo un eje clave de actuación, además de seguir avanzando en la consecución del Pilar Europeo de Derechos Sociales y los criterios de inversión de los fondos europeos.

4.6.b. Integración federal de los espacios de actuación transnacionales

Difusión en nuestro interno e integración, cuando proceda, en nuestras propuestas, de los pronunciamientos y posiciones del sindicalismo europeo e internacional, así como de las directivas europeas, 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.

4.6.c. Responsabilidad Social Empresarial (RSE/Sostenibilidad)

Continuidad y refuerzo de la inclusión de criterios de Responsabilidad Social Empresarial/ Sostenibilidad (económica, social, laboral y medioambiental) en la negociación colectiva –reconocimiento como grupo de interés, observatorios-, además de potenciar su vertiente de evaluación sociolaboral de las empresas, en torno a los **Estados de información no financiera**. Desarrollo del proyecto “Hoteles laboralmente responsables” y análogos. Incidencia 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 continuidad en el impulso de políticas de ISR y activismo accionarial.

Especial atención a la transposición de la directiva sobre diligencia debida en las empresas en materia de sostenibilidad, que nos va a abrir la posibilidad de dotarnos de una mayor relevancia sindical en buena parte de las multinacionales, debido al desarrollo y seguimiento de las obligaciones que éstas van a tener que incorporar en toda su cadena de valor a nivel de prevención.

Eje 5: Políticas Institucionales

5.1. Políticas institucionales y sectoriales

5.1.a. Incidencia y potenciación de espacios de Participación Institucional

Definición y desarrollo de una política institucional federal y sectorial, orientada a aumentar la **presencia e incidencia de la opinión y propuestas de CCOO Servicios** en todos los espacios de debate político, social y económico relacionados con nuestros sectores, garantizando que los intereses de clase que defendemos estén en la agenda del Gobierno central, CCAA y entidades locales, y grandes empresas, definiendo objetivos sectorializados.

Con este objetivo, se potenciará la generación de **redes de contacto institucional**, con administraciones, grupos políticos, organizaciones sociales y de personas consumidoras, sociedad civil, etc., relacionados con nuestros sectores, pudiendo derivar en alianzas puntuales o estratégicas con actores sociales con objetivos comunes.

Como eje específico de actuación, se seguirá trabajando con el Gabinete de Estudios federal, de forma coordinada con el Área de Dirección y Desarrollo federativo, para la **generación y proyección de Informes analíticos y propositivos**. Igualmente, **se seguirá promoviendo una interlocución directa con la ITSS** para la introducción de campañas específicas y sectoriales en su programa integrado de objetivos.

5.1.b. Desarrollo de los espacios de Participación Institucional territoriales

Actualización del diagnóstico de la situación actual de la **participación institucional federal en el ámbito territorial**, con elaboración de un mapa institucional que muestre la participación de la federación en los diferentes órganos en los que tiene representación y quiénes son sus representantes.

Coordinación de actuaciones y propuestas en los órganos de participación institucional, de cara a mejorar la capacidad de influencia e intervención de la federación en la actividad **que** se desarrolla en los Consejos territoriales (especialmente de Comercio y Turismo, así como en las mesas de Juego). De forma complementaria, promoción de la cooperación en torno a la participación institucional en los distintos Consejos Económicos y Sociales (CES).

5.2. Políticas Públicas y Protección social

5.2.a. Políticas Públicas y Sector Público federal

Junto con la participación federal en los espacios confederales de definición de Políticas Públicas, seguiremos desarrollando la **coordinación global de la atención**

a las problemáticas específicas del Sector Público federal (Mutuas, Paradores, Tragsatec, Banco de España, CESCE,...), la interlocución con el Ministerio de Hacienda para hacer efectivo su derecho a la negociación colectiva y la coordinación federal con el Área Pública confederal.

Igualmente, seguiremos incidiendo en espacios institucionales y de negociación colectiva para **mejorar las condiciones de las plantillas de servicios públicos externalizados** (comedores escolares, servicios técnicos,...), incluyendo cláusulas de subrogación -con garantías de empleo y condiciones laborales-.

5.2.b. Protección Social y Previsión Social Complementaria

Continuidad y refuerzo de nuestro seguimiento, incidencia y capacidad de asesoramiento en materia de **prestaciones de Seguridad Social** -incapacidad, fallecimiento, desempleo, jubilación-, así como su **vinculación con 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 contribuciones empresariales a Planes de Pensiones de Empleo.

5.2.c. Planes de Empleo Autonómicos

Asegurar una mayor proactividad en la definición de propuestas de cara a implementar un mayor protagonismo de nuestros sectores en los **Planes de empleo autonómicos**, en coordinación con las diferentes Secretarías de empleo de las organizaciones territoriales y bajo parámetros definidos estatalmente. Dar una especial atención a las profesiones de difícil cobertura en línea con lo desarrollado en el apartado 4.4.e Migraciones.

Epílogo: El ego colectivo

“La pregunta más urgente y persistente de la vida es. ¿Qué estás haciendo por los demás?”

Martin Luther King

“Huí de la vida regalada, de la ambición y de la hipocresía, busco para mi propia gloria la senda más angosta y difícil, ¿es eso de tonto y mentecato?” “Don Quijote de la Mancha”,

Miguel de Cervantes

En 2019 ya una octogenaria figura del baloncesto profesional estadounidense recibe el anillo que le acredita como miembro del Salón de la Fama de su deporte. Un gran reconocimiento en vida que antecederá al mayor reconocimiento que la liga ha otorgado a uno de sus deportistas que se producirá inmediatamente tras su fallecimiento en 2022. Será entonces cuando la NBA retire el número 6 en los 30 equipos competidores en honor de Bill Russell, un reconocimiento insólito, que por primera vez no se ciñe al equipo que lideró durante toda su carrera, Boston Celtics.

Russell fue un atleta y un competidor extraordinario con el más grande historial ganador del deporte estadounidense; campeón olímpico en 1956 en la misma Melbourne que justo un siglo antes vivió la “procesión de las ocho horas”, ya citada en el presente documento; dos veces campeón universitario (NCAA) y once veces campeón de la liga profesional (NBA). **Pero el palmarés deportivo, con toda su grandeza y relatos repletos de épica, palidece ante al ejemplo de conciencia cívica y de pertenencia que Russell encarnó y que nos retrotrae al momento del 2019, a la recepción de un anillo con mucha historia.**

En 1975 la NBA otorgó por primera vez el privilegio de formar parte del salón de la fama a un deportista afroamericano, como Russell, por su triunfante trayectoria deportiva, pero eso no obviaba para nuestro protagonista lo que representaba su figura aparte de sus aportaciones en la pista, era el primero, sí, pero no solo en recibir este honor: fue el primer afroamericano seleccionado en el sorteo universitario para jugar como profesional y el primer entrenador de raza negra en la liga. Su respuesta cuando recibió la notificación de su reconocimiento fue sonada, anunció que no acudiría a la ceremonia de entrega, y no se ahorró argumentos; por un lado denunció el racismo de la sociedad estadounidense y de la propia competición y sus propietarios, todos millonarios blancos, indicó que no aceptaría el honor hasta que se reconociera a Chuck Cooper, el primer jugador afroamericano de la liga al mismo nivel. **Y sobre la vertiente individual del galardón, tan propia del deporte estadounidense, dejó una frase lapidaria en la que sublimando el valor de sus compañeros de fatigas deportivas sentenciaba que su ego exigía, para sí mismo, el triunfo de su equipo. Toda una declaración de ego, sin duda, pero de ego colectivo.** Cuando acepte el anillo en 2019, ingresará en el Hall of fame al mismo tiempo que Cooper dando efectividad a una reivindicación sostenida durante 44 años.

La valoración de Russell de sus compañeros de equipo no era impostada o limitada al discurso. Tenía incluso traslación estadística, o lo que es lo mismo, empírica. Del equipo triunfante que lideró solo otro compañero aparte de él mismo (Bob Cousy) se encuentra entre los 250 mejores jugadores históricos de la liga en los apartados medibles del juego, y sin embargo fue un grupo que se complementó hasta, literalmente, la perfección, potenciando las capacidades del equipo hasta la victoria en 11 campeonatos en 13 años. No había rol residual ni contribución pequeña. **Consciente como siempre del valor de los símbolos, el día que su equipo tras su retirada le rindió su primer homenaje Russell exigió dos cosas: solo aceptaría el homenaje con sus compañeros en pista, nada de exaltaciones individuales;** y también exigió que fuera a puerta cerrada, para poner de manifiesto que a pesar de su relevancia deportiva había sufrido multitud de episodios racistas en su propia ciudad, y dando sentido a toda la lucha que compartió por la conquista de los derechos civiles en la que colaboró intensamente con Martin Luther King. Toda una proyección superlativa de conciencia cívica, política y colectiva.

Quién tuvo paciencia de leer hasta este punto seguramente se reconocerá en algunos de las circunstancias que se han citado en las líneas previas, extrapolando sus contextos a los que CCOO Servicios desarrolla su actividad, y que son esenciales no solo para su sentido interno, sino para la propia vida social, para sus lógicas y su salud democrática: **organización, iniciativa, complementariedad, adaptabilidad, objetivos a corto, medio y largo plazo compartidos, perseverancia, resiliencia, altruismo, encarnación de valores, liderazgos intermedios que construyen base intelectual imprescindible para el liderazgo compartido y para la acción colectiva.** Y es que, dentro música, ni en dioses, reyes ni tribunos, está el supremo salvador.

Nos ponemos en marcha.

Vamos!

20
25
26/27/28
mayo barcelona

CCOO
servicios