



**servicios**

DOCUMENTO  
DE INTEGRACIÓN  
SINDICAL











**COMFIA – FECOHT**



# DOCUMENTO DE INTEGRACIÓN SINDICAL

## COMFIA – FECOHT

Índice:

 <b>Introducción.</b> .....	3
 <b>Situar la nueva federación en el contexto económico.</b> .....	4
 La dimensión sindical en este entorno.....	6
 <b>El modelo sindical.</b> .....	7
 Modelo sostenible de financiación de la nueva federación. ....	8
 <b>Criterios de acción sindical y negociación colectiva.</b> .....	10
 Criterios de articulación de la negociación colectiva. ....	10
 Criterios de organización en los sectores y en las empresas: organizaciones de carácter y secciones sindicales de empresa. ....	11
 Comunicación y participación. ....	13
 <b>Formación / Aprendizaje sindical. Desarrollo de cuadros sindicales.</b> .....	14

## **Introducción.**

Hace ahora justo un año hicimos nuestros congresos ordinarios y si bien es verdad que un año, y más en estos tiempos de crisis social y económica, es mucho tiempo, no es menos cierto que los planes de acción sindical aprobados tanto en el congreso de Comfia como en el de Fecoht están vigentes y forman parte de la esencia de nuestra actividad sindical.

Es fundamental la capacidad cierta de integración e imprescindible que haya voluntad real de las dos organizaciones.

fusionadas para conseguir colectivamente otra más útil, con más capacidad, con más fuerza y conocimiento para mejor defender los intereses generales y particulares de trabajadores y trabajadoras y especialmente las personas afiliadas a CCOO. Obligados estamos a compartir experiencias, conocimientos sectoriales, formas organizativas, etc.

Dicha integración se produce en el marco de un proceso global de reorganización del conjunto de CCOO, en un momento clave para el sindicato en el que se pone en juego nuestra relevancia sociopolítica, nuestra utilidad en sectores y empresas y nuestra legitimación representativa y afiliativa.

Afrontamos, por tanto, un reto y un proyecto conjuntos: Construir una herramienta útil para las personas del sector Servicios. Lo hacemos asumiendo una mayor responsabilidad al servicio de un número mayor de personas: Al servicio de 4 millones y medio de personas que trabajan en un millón y medio de empresas; un tercio de las personas ocupadas de este país, el 60% de sus empresas. Al servicio de 200.000 personas afiliadas, casi una quinta parte de la afiliación de CCOO. Y al servicio de casi 30.000 delegados y delegadas, nuestro principal activo sindical en las empresas.

El proyecto que afrontamos tiene, en definitiva, una importancia estratégica para el conjunto de las Comisiones Obreras: en términos de incidencia en políticas claves en el desarrollo económico, en términos de construcción y gestión de un modelo de negociación colectiva en clave confederal en el escenario actual, y en términos de contribución a su vertebración afiliativa, organizativa y de movilización. Ese es nuestro reto, esa es nuestra responsabilidad, esa es nuestra apuesta

## Situar la nueva federación en el contexto económico.

La federación resultante de la fusión Fecoht – Comfia define su ámbito de actuación en la mayor parte de las empresas del sector de servicios. En términos económicos este segmento de la producción total del país, se sitúa en torno al 50% del producto interior bruto, descontando otros sectores de servicios que quedan fuera del ámbito de la nueva federación.

En el ámbito de la nueva Federación coinciden grandes empresas con miles de trabajadores con alrededor de 500.000 empresas de menos de 6 trabajadores y unas 60.000 empresas con más de 6 trabajadores en las que nunca se han realizado elecciones sindicales.

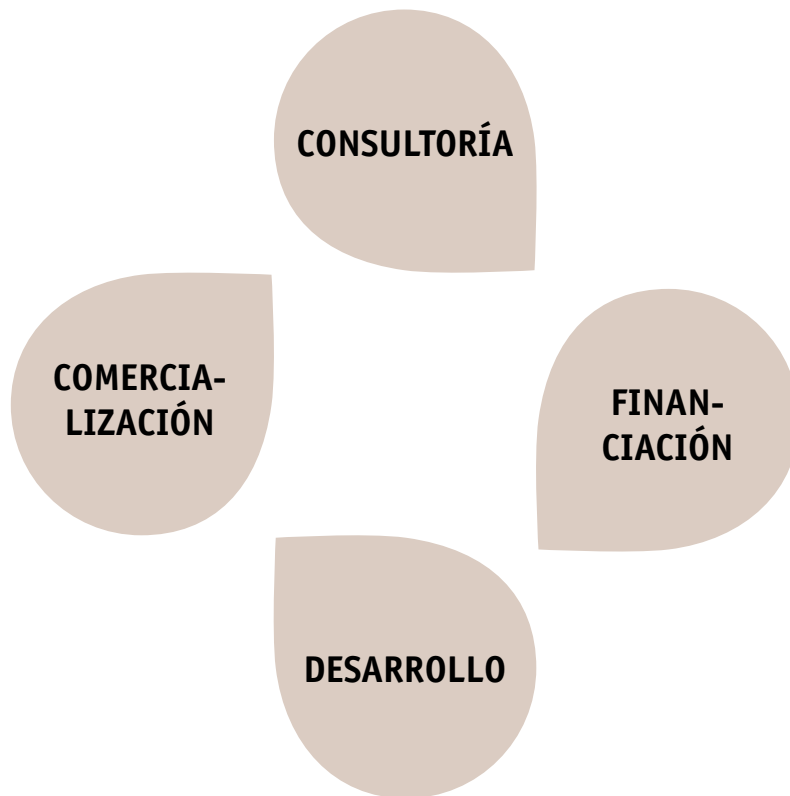
El número de personas empleadas supera los 4 millones y medio. Ciertamente es que parte importante de este empleo es precario, con un alto porcentaje de jóvenes, inmigrantes y mujeres, con poca conciliación de vida personal y laboral, bajos salarios y sin formación adecuada al puesto de trabajo.

	2011	2012
<b>PIB (mill. euros)</b>	<b>1.046.327</b>	<b>1.029.002</b>
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23.909	23.215
Industria	164.519	163.877
Construcción	91.132	80.827
Servicios	680.202	676.300
Impuestos netos sobre los productos	86.565	84.783
<b>Var. PIB (%)</b>	<b>0,1</b>	<b>-1,7</b>

En este contexto, se hace necesario ir desarrollando a partir de la fusión un discurso sindical que defina un nuevo proyecto sectorial que contribuya tanto a la generación de empleo como a que éste se realice en las mejores condiciones presentes y futuras proyecto sectorial que, en términos económicos, maximice las oportunidades de reactivación económica para generar empleo y, en términos sindicales, avance en paralelo garantizando las mejores condiciones para el empleo presente y futuro.

En un posible escenario de crecimiento económico lento, pero constante, el nuevo macrosector puede acabar configurándose como el motor de la economía española en generación de recursos y empleos. Los sectores que se engloban en la nueva federación definen, por su propia naturaleza, círculos de actividad económica que se alimentan recíprocamente.

A modo de ejemplo, las empresas ligadas a la consultoría diseñan y desarrollan proyectos que son financiados desde el sector financiero para ser desarrollados con destino a su comercialización o consumo. En este ejemplo todas las empresas implicadas estarían bajo el nuevo ámbito federal.



Es necesario situar al sindicato, a través de la nueva federación, dentro de ese proceso para conectar los intereses de las personas que trabajan en las empresas de nuestro ámbito con los beneficios económicos que se derivan de ese círculo de actividad.



El crecimiento del empleo de calidad y la mejora de las condiciones laborales son el objetivo final. La negociación colectiva, en sus distintos niveles y especificidades, es el medio. Esto supone mantener la confrontación y una gestión específica de la acción sindical frente a las sucesivas reformas laborales de los tres últimos años con el objetivo de atacar la desregulación con elementos de flexibilidad regulada y/o consensuada; y situar así, en el sector, el valor añadido de la gestión sindical en términos sociales y económicos.

**La dimensión sindical en este entorno.**

**AFILIACIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

COMFIA	FECOHT
<b>108.236</b>	<b>89.945</b>

**REPRESENTATIVIDAD A 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

FEDERACIÓN	ACTAS	total del	CCOO	%CCOO	UGT	%UGT	CCOO-UGT	%CCOO-UGT	OTROS	%
COMFIA	9.568	24.980	10.547	<b>42,2%</b>	7.364	29,5%	<b>3.183</b>	12,74%	7.069	28,3%
FECOHT	17.921	44.596	17.093	<b>38,3%</b>	16.862	37,8%	<b>231</b>	0,52%	10.641	23,9%
<b>Total</b>	<b>27.489</b>	<b>69.576</b>	<b>27.640</b>	<b>39,7%</b>	<b>24.226</b>	<b>34,8%</b>	<b>3.414</b>	<b>4,91%</b>	<b>17.710</b>	<b>25,5%</b>

Tenemos que mantener el empeño en expandirnos a través de la afiliación, negociación colectiva y las elecciones sindicales y, para ello, será necesario apostar, dada la dispersión de los centros de trabajo de nuestras empresas, por los equipos electorales y de atención sindical de proximidad allí donde sean necesarios. La actividad electoral priorizará la afiliación y la construcción del sindicato.

Especial atención a que nuestras candidaturas sean representativas de la estructura de las plantillas (genero, edad, categorías profesionales, etc.).

La nueva federación aglutina los sectores comprendidos en las siguientes actividades económicas: sector financiero, seguros y servicios a empresas, servicios administrativos, comercio, hostelería, turismo y juego. Los sectores comprendidos en estos ámbitos quedan recogidos en los estatutos.

.....  
.....

## El modelo sindical

La cercanía, el sindicato de proximidad, es el elemento de calidad que debe definir el modelo sindical y la manera de actuar de la nueva federación. Una política de afiliación que nos permita crecer y que tenga mayor compromiso con nuestra organización y con su funcionamiento.

Resulta imprescindible, tanto por nuestra cultura de sindicalismo participativo como ante el previsible adelgazamiento de nuestro aparato, disponer, orientar y contar con nuestra afiliación para extender y aplicar nuestra acción sindical. Hay que hacer lo posible por animar una actitud de mayor activismo y compromiso por parte de nuestra afiliación, facilitando su participación en la construcción del movimiento sindical. Para ello hay que identificar, dotar de espacios, orientación y coordinación, fórmulas de encuadramiento de aquella afiliación dispuesta a prestar su tiempo, atención y dedicación para estas tareas, promoviendo que la afiliación no se conforme con ser un consumidor de servicios para pasar a ser protagonista en la acción colectiva, que nosotros desarrollamos. Bastaría con que un porcentaje pequeño se activase de esta forma para conseguir grandes resultados en la obtención de nuestros objetivos sindicales y sería un reclamo fundamental para dar atractivo a los y las trabajadoras que deseen sindicarse en nuestra organización. Es responsabilidad no solo de la afiliación prestarse a hacerlo, sino también de la estructura, facilitarlo y organizarlo, sea mediante el fortalecimiento del reconocimiento de las asambleas en los centros de trabajo o con otras fórmulas de cooperación coordinada que agrupe a estas personas dentro del mismo sector y/o espacio de trabajo.



### Tres elementos garantizan ese modelo:

1. La nueva organización es una Federación de Federaciones Territoriales.
2. La negociación colectiva es el elemento vertebrador de la nueva federación y tiene consecuencias organizativas.

3. La presencia del sindicato en la empresa es el centro de la acción sindical y la base del desarrollo organizativo.

En consecuencia con este modelo, la atención sindical a las personas es el elemento clave de nuestro modelo de proximidad, ya sea a través de las sedes sindicales, ya sea en los centros de trabajo.

Para garantizar este modelo serán elementos imprescindibles:

- La concepción del conjunto de la organización desde una perspectiva confederal y federal.
- La vocación de servicio desde los órganos de dirección hacia el activo sindical, y desde el activo sindical hacia la afiliación y las plantillas.
- La concepción de un modelo organizativo y político en el conjunto de la federación y en sus diferentes ámbitos basado en el concepto de gobierno compartido. La formación sindical, junto con el traspaso del conocimiento y experiencia sindical, como un instrumento clave para el desarrollo de equipos y cuadros sindicales, para fomentar el acceso de jóvenes a la estructura y participación en la federación, así como una herramienta de integración federal. La definición de perfiles profesionales y de cualificación dentro del sindicato. Definición de las tareas y responsabilidades de las diferentes áreas/secretarías, así como la descripción de las habilidades profesionales y personales deseables para la consecución de los objetivos marcados en cada área. Por tanto, para el desempeño de dichas funciones se designarán a las personas que más se ajusten a estas descripciones. El desarrollo de asesorías sindicales. El desarrollo de la organización en la empresa y su articulación sectorial. La articulación sectorial de la negociación colectiva. Mapa de la representación sindical en nuestros sectores. Detección de dificultades de implantación del modelo de sindicalismo confederal.

Con todos estos elementos la Federación Territorial será el centro del proceso de integración sindical.

### **Modelo sostenible de financiación de la nueva federación.**

Será necesaria una política de finanzas transparente, suficiente, eficaz y debatida.

Los recursos de la Federación lo configuran tanto los económicos como los humanos.

Forma parte de estos recursos las horas sindicales de los delegados y delegadas escogidos en las candidaturas de CCOO a delegados/as de personal y de Comités de Empresa. Su utilización y gestión se realizarán de acuerdo con los criterios establecidos en las normas internas de la Confederación Sindical.

En los supuestos de que las tareas sindicales lo requieran, decidir la dedicación exclusiva en el sindicato de cualquier sindicalista, con la correspondiente compensación económica. La relación del o la sindicalista con dedicación exclusiva al sindicato continuará siendo de naturaleza asociativa y representativa, con exclusión del vínculo laboral.

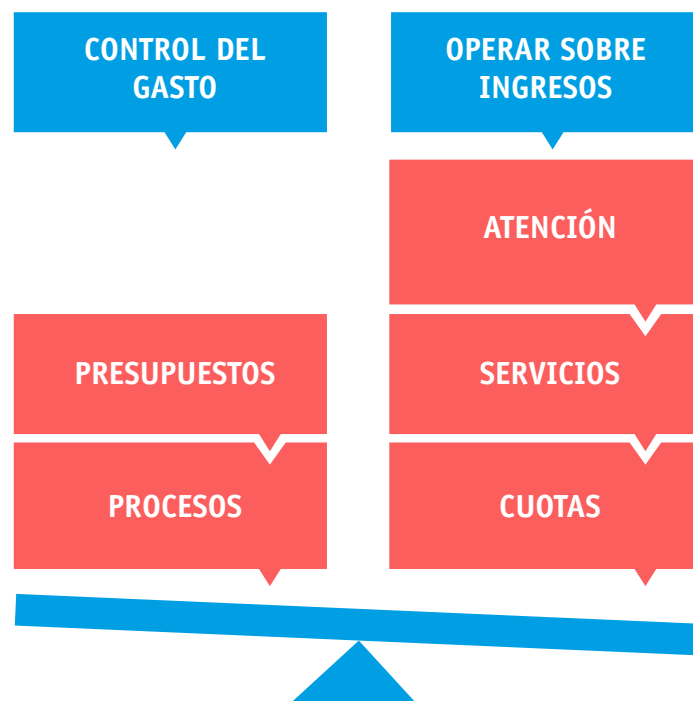
Al personal sindicalista dedicado en exclusiva a las tareas sindicales se le formalizará un contrato por mandato sindical

La viabilidad económica del nuevo proyecto debe contemplar como prioridad garantizar la acción sindical en los distintos ámbitos federales operando sobre los ingresos y, sobre todo, gestionando el gasto a través del control presupuestario.



Se establecen las siguientes prioridades para la consecución de este fin:

- Ingresos por cotizaciones como principal vía de financiación y destinatario de los mayores esfuerzos para la obtención de nuestros recursos.
- Recursos propios, garantía de solvencia y liquidez: posible con crecimiento afiliativo. Planes de trabajo con objetivos concretos. Optimización de recursos para la acción sindical.
- Política de contención del gasto en gastos generales y diversos.
- Presupuesto integrado y control del mismo. Presupuestos de organizaciones que no superen ingresos por cotizaciones. Limitación de gastos de personal al 60% de los ingresos por cuotas correspondientes al ámbito de la organización. Esta limitación será un objetivo irrenunciable para este periodo congresual.
- Optimización y mejora de recursos y horas sindicales. La dispersión de centros de trabajo nos obliga a establecer prioridades en los objetivos y, por lo tanto, en la asignación de los recursos.
- Mejorar la transparencia en la gestión de los fondos públicos. Consolidar los mecanismos internos de gestión, coordinación, orientación, impartición y evaluación de los programas formativos.
- Enmarcado dentro de los acuerdos confederales y de forma coordinada con el conjunto de la organización, hacer públicas, a través de la página web, la información económica y financiera, el estado de las cuentas y el origen de los recursos.



## ■ Criterios de acción sindical y negociación colectiva.

### Modelo sindical de federación y negociación colectiva

Federación de Federaciones con participación de las Organizaciones Sectoriales y de Empresa: Agrupaciones o Coordinadoras Sectoriales y Secciones Sindicales de Empresa.



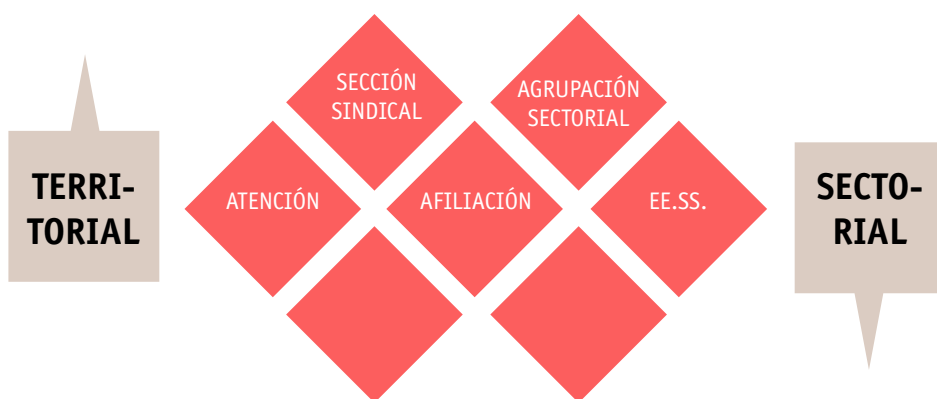
### ● Criterios de articulación de la negociación colectiva.

En línea con los documentos congresuales aprobados en ambas federaciones, apostamos por mantener los marcos de negociación colectiva sectorial estatal ya existentes y por ir construyendo a medio plazo nuevos marcos que permitan articular y agrupar la negociación colectiva atomizada, en la medida y materias en que sea factible. Apostamos igualmente por el gobierno compartido de la negociación colectiva, sea cual sea su ámbito y, por tanto, por la máxima coordinación de la misma en el conjunto de la federación. Todo ello en base a los siguientes criterios:

- Priorizar la negociación colectiva sectorial, preferiblemente, y en la medida de lo posible, estatal: Convenios Colectivos, Convenio General, Acuerdos Marcos, etc.
- Racionalización, coordinación y vinculación de la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior, comunidad y provincia, y en la empresa y grupos de empresas. Definición de materias reservadas y gestión descentralizada.
- Establecer criterios homogéneos de actuación para participar y/o promover marcos convencionales en los distintos ámbitos de negociación colectiva: sectorial y empresa. Priorizar el volumen de cobertura de aplicación. No participar ni promover convenios colectivos de centro de trabajo o convenios franja.
- Establecer como criterios principales para promover convenios sectoriales: La actividad productiva homogénea, existencia de empresas con posibilidades de organización sindical, interlocución empresarial y análisis de la negociación colectiva existente en otros ámbitos (autonómicos, provincial o de empresa).

- Establecer criterios globales y homogéneos de negociación colectiva y actuación sindical en los sectores y en las empresas: orientar objetivos comunes, establecer sinergias y aprovechar experiencias.
- Definir criterios para promover o participar en convenios de empresas: mínimo de personal, posibilidades de organización sindical y crecimiento afiliativo y de representación. Análisis de situación del convenio sectorial: articulación y referencia.
- Tener presentes las políticas sindicales aprobadas en materia de igualdad, jóvenes, RSE, salud laboral, formación, etc., en los planes de acción vigentes de las dos Federaciones.

● **Criterios de organización en los sectores y en las empresas: organizaciones de carácter sectorial y secciones sindicales de empresa.**



**Las secciones sindicales de empresa.**

Como elemento fundamental de nuestra apuesta por el sindicalismo de proximidad se sitúa la necesidad de enfocar el trabajo sindical en el conjunto de la empresa, vertebrando su negociación colectiva con la sectorial para propiciar su vertebración organizativa y afiliativa, articulando de forma pautada marcos de coordinación enfocados a la construcción de un modelo de sección sindical de empresa.

Nuestra mayor prioridad debe ser la afiliación para la creación de la sección sindical de empresa, en el ámbito que corresponda, y la mejor y mayor representación en el proceso electoral.

Todo ello para conseguir los mayores y mejores recursos necesarios para nuestra acción sindical, así como la extensión y la fidelización de la afiliación.



Potenciar la constitución de secciones sindicales de empresa bajo el criterio de oportunidad, eficiencia y tamaño:

- Oportunidad. Cuando haya entre la afiliación cuadros para hacerse cargo y/o necesidad derivada de la negociación colectiva.

- Eficiencia. Será conveniente desarrollar la sección sindical de empresa en aras a crear mayor organización.

#### Tamaño.

- Como criterio general, la constitución de Secciones Sindicales de Empresa se realizará cuando agrupe un volumen mínimo de afiliación, dependiendo del ámbito: 25 personas afiliadas si el ámbito es provincial o de CCAA, 50 personas afiliadas si el ámbito es estatal. Donde la afiliación sea inferior, se estará a lo establecido en el Reglamento Confederal de Secciones sindicales.
- El objetivo es la creación de secciones sindicales de empresa estatales vertebradas a través de secciones sindicales autonómicas y, en su caso, provinciales. La constitución de las secciones sindicales podrá ser promovida por las personas afiliadas en la empresa o por el sindicato o federación del ámbito correspondiente. siempre que sean un número de personas afiliadas no inferior al límite mínimo establecido para dicho ámbito.

Se potenciará la colaboración entre estructuras. Las secciones sindicales de empresa forman parte de la estructura sindical por lo tanto, debe formar parte de su trabajo cotidiano las visitas, concentraciones, participación, etc. (Derechos del delegado/a)

- Criterios de constitución de secciones sindicales.
  - Criterios cuantitativos mínimos de afiliación.
  - Criterios de estructura organizativa. Personal/colectiva.
  - Coordinación y cohesión con los criterios de la organización sectorial, territorial y federal.
  - Recursos compartidos.

#### Organizaciones de carácter sectorial.

La vertebración organizativa en lo sectorial, prevista estatutariamente, estará vinculada con el ámbito de la negociación colectiva, su nivel de atomización y el nivel de "masa crítica", mediante mecanismos de Agrupaciones sectoriales estatales, Coordinadoras y/o Responsables sectoriales.

Son las agrupaciones o coordinadoras sectoriales quienes coordinarán y orientarán la negociación colectiva dentro de sus ámbitos, en función de las directrices de acción sindical elaboradas por los órganos.

Velarán por que las secciones sindicales tengan las herramientas disponibles necesarias para que desarrollen su actividad afiliativa y representativa así como del desarrollo de su actividad sindical.

Controlaran la evolución afiliativa y organizativa en las empresas. También se encargarán de establecer objetivos de afiliación y representatividad a las mismas.

- Criterios de constitución de agrupaciones sectoriales.
  - Actividades homogéneas, empresas con capacidad y posibilidad de estructurar organización sindical y masa crítica. Negociación colectiva sectorial.

## **Comunicación y participación.**

Dadas las características de dispersión en la implantación de los centros de trabajo de nuestras empresas, se requiere una política de comunicación y participación activa adaptada a esa realidad.

Se establecerán mecanismos de participación de las federaciones de nacionalidad o región en los diferentes ámbitos de negociación colectiva estatal.

En los procesos de negociación colectiva, así como en el resto de la actividad sindical, corresponde a las estructuras territoriales y sectoriales, y especialmente a aquellas más próximas, fomentar la participación de los delegados y delegadas, así como de la afiliación en general.

## 🗨️ Formación / Aprendizaje sindical. Desarrollo de cuadros sindicales.

La formación sindical adquiere en el nuevo proyecto una importancia estratégica para la generación y consolidación de los nuevos equipos de trabajo así como para el desarrollo de los cuadros sindicales.

Se establecen varias líneas de trabajo estratégicas:

- 1. Consolidación de la formación sindical.** Modelo federal con impartición territorial.
  - Formación de formadores. Equipo de formadores internos.
  - Escuela de formación sindical. Materiales, recursos formativos, espacios de colaboración y comunicación con nuestros delegados y delegadas. Fomento de buenas prácticas.
  - La formación sindical debe contribuir igualmente a potenciar y reforzar el sentimiento de identificación de los delegados y delegadas de nuestra federación con los valores y principios de las CCOO como sindicato sociopolítico y de clase.
- 2. Desarrollo de cuadros sindicales.**
  - Generación y mantenimiento de equipos de trabajo. Homogenización de criterios e interiorización de formas de trabajar: optimización de recursos, planes de trabajo medibles y evaluables.
  - Definición de perfiles profesionales y de cualificación dentro del sindicato. Homogeneización de funciones, plan de formación específico y condiciones laborales.
  - Incorporación de personas jóvenes, proporcionándoles formación y acompañamiento adecuado para desarrollar sus funciones.

