

**4º CONGRESO
COOO SERVICIOS ANDALUCÍA**

**20
25** torremolinos
25-26 marzo

propuesta a debate

Informe de gestión Plan de Acción 2025-2029

**transformando
el futuro**



servicios



Índice

INTRODUCCIÓN

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

EJE 2: POLÍTICA INTEGRAL DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO SECTORIAL, SUBSECTORIAL Y EN EMPRESAS

- 2.1 Dirección y desarrollo integral en sectores y subsectores estratégicos
- 2.2 Dirección y desarrollo integral en empresas estratégicas

EJE 3: POLÍTICAS ORGANIZATIVAS Y DE RECURSOS

- 3.1 Estrategias 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 NC orientada al desarrollo organizativo
- 4.2 Prioridades en material de NC: poder adquisitivo, empleo de calidad, tiempo para vivir
- 4.3 La igualdad como herramienta transformadora
- 4.4 Otros ejes claves de Acción Sindical transversal
- 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

A MODO DE CONCLUSIÓN...

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO

Arrancamos el pasado mandato todavía saliendo de una terrible pandemia que nos hizo vivir en una realidad distópica durante meses y que nos cambió definitivamente para siempre. A continuación vivimos tiempos convulsos en cuanto a tensiones geopolíticas mundiales, disfunciones en las cadenas de suministros internacionales y una inflación desbocada.

También estamos asistiendo a un mundo más polarizado y más inseguro, con tendencia a replegarse en lo nacional y en temas identitarios, al avance imparable de la ultraderecha, en especial en Europa, y de manera muy relevante con su reciente victoria en EEUU.

La Guerra de Rusia contra la integridad territorial de Ucrania o el genocidio palestino por parte del Gobierno de Israel ha marcado la agenda internacional, y aún lo sigue haciendo, de la forma más dramática y sacudiendo nuestras conciencias.

En España, el problema de la vivienda, que se come gran parte de la renta familiar disponible, se está configurando como el mayor problema social. La crispación política es insoportable y no da tregua, cuestionándose en todo momento a un Gobierno de Coalición legítimo por parte de algunos grupos de derecha y ultraderecha, que se apuntan al todo vale y al que si no gobierno yo que reviente todo, desgastando nuestras instituciones y por ende nuestra democracia. Está resultando muy difícil avanzar en la legislatura, se esperan pocos avances significativos en cuanto a leyes y desarrollos reglamentarios, estando pendiente de un hilo los Presupuestos.

En Andalucía tenemos margen para una mayor recaudación fiscal y para promover políticas socioeconómicas en beneficio de la mayoría social, que son las clases trabajadoras. El Gobierno de mayoría conservadora que tenemos no parece ir en esa dirección. Nuestra Confederación andaluza ha seguido trabajando en el diálogo social y en el espacio institucional y mediático para avanzar en nuestros objetivos y reivindicaciones.

Nuestra Federación ya ha cumplido 10 años, 50 como sindicato en nuestros sectores, un recorrido intenso el que hemos hecho desde la gestión del impacto de la reforma laboral del ya lejano 2012 y el impacto de las políticas de austeridad a la generación de nuevos marcos estatales de NC, la apuesta por la federalidad y la transversalidad, la integración de nuestras políticas organizativas y de recursos, la gestión de la pandemia, el diálogo social y más recientemente la lucha por la recuperación del poder adquisitivo, las movilizaciones del sector financiero, el despliegue de los criterios de NC derivados de la última reforma laboral, la lucha por mejorar la parcialidad, por regular los fijos discontinuos y por disputar más y mejor tiempo para vivir.

Es en este contexto donde las diferentes ponencias confederales y de rama de nuestra organización sindical enmarcan el debate congresual y el trabajo para los próximos cuatro años.



Vamos!

Transformando
el futuro

El Plan de Acción que presentamos a este Congreso, de hecho, no es sino una traslación y adaptación a la realidad de nuestro propio ámbito de las respectivas ponencias de nuestras dos organizaciones superiores, la Federación Estatal y CCOO-A.

EN CUANTO A LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Es un Plan de Acción proactivo, que aspira a **TRANSFORMAR EL FUTURO**:

- Orientando nuestra acción sindical a la defensa del empleo y del empleo de calidad, a la recuperación del poder adquisitivo y al tiempo para vivir
- Impulsando la negociación colectiva, reduciendo la atomización, coordinando sinergias, desarrollando el potencial de la acción sindical transversal
- Entendiendo la igualdad como herramienta transformadora, e impregnando de manera transversal todas nuestras políticas y actuaciones sindicales de feminismo y perspectiva de género
- Garantizando una transición digital justa en empresas y sectores estratégicos
- Abordando una regulación legal y convencional de las Nuevas Realidades Laborales

Para AVANZAR en estos campos tendremos que INCIDIR en nuestra organización y estrategias:

- Situando a la afiliación como elemento prioritario de construcción del sindicato
- Incrementando y extendiendo nuestra red de representación y continuar ganando las elecciones sindicales
- Optimizando nuestros recursos financieros y horarios
- Impulsando una Atención Sindical de mayor calidad, de oferta y demanda
- Adaptando nuestra Federación a la realidad digital (Sindicato 4.0)
- Desarrollando, formando y empoderando a nuestro activo sindical
- Apostando por un Desarrollo Sindical Integral de nuestras empresas y sectores estratégicos
- Desarrollando nuestra capacidad de incidencia institucional en políticas sectoriales
- Desplegando nuestra vertiente internacional y sociolaboral

EN CUANTO AL ENFOQUE

Es un Plan de Acción que continúa la senda del mandato anterior, y que a su vez entronca con toda nuestra historia porque ha sido un proyecto colectivo y de éxito en sus resultados organizativos, en la cantera de cuadros, en la más que evidente incorporación de mujeres, en la formación sindical y en la gestión de la acción sindical, por lo que hay que afianzarlo y transmitirlo a quienes se vayan incorporando en estos años.

Ha sido y seguirá siendo un proyecto colectivo con unas señas de identidad basadas en el gobierno compartido, en el liderazgo horizontal, en el valor del diálogo, en la cultura del consenso, en la transparencia y en la vocación de servicio del equipo federal hacia el conjunto de estructuras andaluzas.



Vamos!

**Transformando
el futuro**

Ha sido y seguirá siendo un proyecto colectivo en cuanto a su configuración organizativa, funcionando como Comité Territorial e incorporando al mismo a las principales realidades funcionales, sectoriales y de empresas y a los Sindicatos Provinciales, desplegando en una región tan extensa geográficamente el sindicalismo de proximidad, y tramando nuestro sentido de la confederalidad con las UUPP y las CCOO-Andalucía.

METODOLOGIA

Es un Plan de Acción que se ha construido en equipo, de continuidad y consolidación del mandato anterior, recogiendo, creemos, las principales prioridades y formas de analizar nuestra realidad andaluza por parte del conjunto del activo sindical de nuestra Federación.

Se desarrollará en Planes de Actuación Bianuales elaborados por las Áreas y Secretarías de la Ejecutiva y del Comité Territorial y que se presentarán para su aprobación en nuestro Consejo, donde también presentaremos los resultados y los evaluaremos conjuntamente.

Es un plan de acción conciso y concreto, que permitirá su evaluación continua e irá creciendo y enriqueciéndose con el compromiso y el trabajo diario del conjunto del activo sindical que conforma nuestra FSAN.

Empezamos...



Vamos!

Transformando
el futuro

EJE 1: MODELO DE DIRECCIÓN FEDERATIVA, TRANSVERSAL Y DE LIDERAZGO SINDICAL

1.1. Federalidad, transversalidad y dirección federativa

Desde la Federación de Andalucía apostamos por **reforzar la transversalidad y federalidad de nuestra actuación** en nuestro propio ámbito para lo que dividiremos las grandes áreas de trabajo en analogía con la Estatal en cuanto a dirección y desarrollo federativo, organización y acción sindical, impulsando la misma estructura y planteamiento en los Sindicatos Provinciales.

1.2. Política Federal de Desarrollo de Cuadros y Equipos

1.2.a Política de formación del activo sindical

La formación sindical en Andalucía ha sido siempre una **herramienta clave de desarrollo organizativo y sindical**. Con una visión de formación continua e integral y una apuesta por la presencialidad, sobre todo en el itinerario básico, la formación sindical se ha relevado clave como cantera a la hora de identificar potenciales cuadros así como para el desarrollo de dichos cuadros y equipos.

En cuanto al desarrollo de contenidos, seguiremos en la labor de **permanente actualización, calidad y digitalización**. Pondremos especial atención al refuerzo del ideario y valores de CCOO.

Seguiremos **impulsando el itinerario básico**, procurando la universalidad de la formación en las 8 provincias, especialmente como un elemento vinculado a la consolidación de la extensión electoral y como herramienta de conexión con delegados y delegadas de empresas de menor tamaño.

A su vez seguiremos desarrollando el itinerario especializado, como Planes de Igualdad, NC, Salud Laboral, Previsión Social...

Priorizaremos, en línea con el Plan de Acción Estatal la **programación vinculada al desarrollo de sectores, subsectores y grupos/empresas estratégicos**. Este punto es clave si queremos incrementar el nivel de compromiso e implicación sindical, el desarrollo de equipos y la identificación y desarrollo de cuadros sindicales.

El equipo de formadores y formadoras deben tener un perfil adecuado para esta tarea, deben ser transmisores del ideario y valores de nuestra organización, disponer de recursos horarios suficientes y una formación y reciclaje periódico. Igualmente se debe designar en cada provincia una persona con crédito sindical suficiente para gestionar la formación en su ámbito.

1.2.b Política de desarrollo de equipos

Sabemos además que el sindicato sin lo colectivo no funciona, por lo que es también fundamental trabajar con los equipos, esos lugares necesarios para desarrollar nuestro trabajo colaborativamente, porque solos y solas no podemos.



Vamos!

Transformando
el futuro

Potenciaremos en este mandato el desarrollo de equipos de trabajo, aprender a trabajar juntos/as. Para ello identificaremos una serie de equipos y un itinerario común para el impulso organizativo y afiliativo, alineados con los planes de trabajo estatales en este asunto.

Continuaremos con la formación en desarrollo de cuadros: empoderamiento, habilidades de liderazgo, dirección y gestión de equipos y aquellas que detectemos como necesarias.

Evaluaremos el proyecto recientemente emprendido de Aplicaciones informáticas y Redes Sociales, para ver su futuro desarrollo y su conexión con un programa más amplio de adaptación del sindicato a la realidad digital y transformaciones productivas a las que tenemos que hacer frente, incluyendo la capacitación de nuestros cuadros en el manejo de las aplicaciones de inteligencia artificial.

1.2.c Proyecto de Escuela federal

Participaremos como FSAN en el desarrollo de contenidos y en las acciones formativas del futuro **“Proyecto de Escuela del Trabajo de CCOO Servicios”** como eje clave de generación de cuadros de dirección para la construcción del futuro. Colaboraremos además en la identificación de cuadros sindicales que están empezando a asumir funciones de gestión y dirección para que participen en dicha Escuela.

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.**

Seguiremos impulsando iniciativas de empoderamiento y sororidad entre las delegadas y cuadros femeninos tejiendo redes y propiciando espacios de encuentro y participación.

Además, seguiremos priorizando la formación sindical en materia de Igualdad y Planes de Igualdad para el conjunto del activo sindical de CCOO Servicios.

1.3 Política Federal de Comunicación interna y externa

Hemos avanzado bastante en estos cuatro años en cuestiones de comunicación, pero queda todavía mucho por hacer. Estos son los principales ejes sobre los que creemos que debe girar nuestra comunicación:

1.3.a Impulso de la política federal

Desde la Sª de Comunicación de la FSAN participaremos en la política federal del Gabinete de Comunicación.

Buscaremos la máxima operatividad posible entre el trabajo desarrollado por las diferentes estructuras provinciales, sectoriales y de empresa en nuestro ámbito.



Vamos!

**Transformando
el futuro**

1.3.b Proyección externa, modernización y omnicanalidad

Afianzar nuestra presencia en redes sociales

Compartimos con el resto de la organización **la necesidad de incrementar los contenidos, los canales y el alcance de nuestra comunicación externa**. Debemos profundizar en la diversificación de canales a través de los cuales la gente busca información y reforzar los mensajes audiovisuales con una estrategia integral en RRSS.

Tendremos que ser capaces de **implicar y comprometer a nuestro activo sindical** en esta tarea para ampliar así nuestra capacidad de proyección en RRSS. Para ello continuaremos con la identificación de las personas que son proactivas en redes sociales actualmente a nivel de sindicatos provinciales, sectores y secciones sindicales y redefinir las estrategias de actuación. Dotaremos de herramientas y formación a esta red. Sería conveniente para ello reforzar la Sª de Comunicación con un perfil ad hoc.

Incrementar nuestra presencia en medios de comunicación y redes sociales con contenido informativo y de opinión propios.

En estos cuatro años, deberíamos avanzar en **un mayor aprovechamiento de los recursos, tanto a nivel creativo como humano y material** con objeto de generar más contenido propio, tanto a nivel informativo como mediante artículos de opinión que permitan a las personas trabajadoras conocer los puntos de vista del sindicato en determinadas cuestiones de los sectores de nuestro ámbito. Para ello es imprescindible la comunicación de doble vía entre áreas como Acción Sindical, Salud Laboral, Igualdad, Formación; sectores, sindicatos provinciales y secciones sindicales. De un lado, para hacernos eco de lo que se publique en dichos ámbitos y, de otro, para coordinar campañas de difusión de nuestra ingente labor. Para ello, habría que estrechar los contactos entre el área de Comunicación de la F SAN y el resto de áreas y los responsables de comunicación de las distintas estructuras (provinciales, sectores, secciones sindicales).

Dotar de herramientas a los cuadros sindicales para mejorar y reforzar nuestro contenido audiovisual

Está demostrado que **las publicaciones en redes sociales con contenido audiovisual tienen más interacciones** que las otras. Por ello, es necesario que mejoremos nuestra capacidad de generar este tipo de contenido por parte de los cuadros de la organización a nivel provincial, sectorial y de empresas. Entendemos que no todas las personas tienen, a priori, habilidades para desenvolverse ante una cámara, para lo que convocaremos periódicamente formaciones específicas en las que abordaremos cómo crear contenidos (quién dice qué a quién), aprender a comunicar eficazmente (oratoria, telegenia), la creación del mensaje eficaz, conocimiento de herramientas para la elaboración de contenidos audiovisuales y situar nuestros contenidos audiovisuales en redes sociales.

1.3.c Comunicación Interna

Es un **reto permanente que la comunicación interna entre las diferentes estructuras y realidades sectoriales y de empresa esté coordinada, sea eficaz, racional** y que los flujos de comunicación sean ágiles, se eviten duplicidades o, por el contrario, vacíos de información. Y es que ya decíamos en nuestro



Vamos!

Transformando
el futuro

último plan de acción que nuestra capacidad de proyección externa pasa por mejorar el flujo de información interna. En este sentido:

- Actualizaremos de manera permanente la Agenda de Comunicación de la Federación de Andalucía: equipo federal, equipos provinciales, grupos de trabajo sectoriales y secciones sindicales andaluzas.
- Adaptaremos el protocolo federal a nuestro ámbito y a las distintas realidades y peculiaridades sectoriales para que nos facilite llegar más y mejor a nuestras estructuras.
- Fortaleceremos y dinamizaremos un equipo de comunicación con responsables en las distintas provincias y en las secciones sindicales y empresas con mayor nivel de organización en Andalucía para elaborar planes de actuación coordinados y homogéneos.
- Mantendremos al día en el SIC las distintas ejecutivas, delegados LOLS, secciones sindicales, etc...para que estén a disposición del conjunto de la organización.
- Continuaremos en la labor de mejora de la calidad de datos de nuestra RLPT y nuestra afiliación.



Vamos!

Transformando
el futuro

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

2.1 Dirección y desarrollo integral en sectores y subsectores estratégicos

2.1.a Mapa de sectores y subsectores estratégicos

El diseño organizativo recogido en la propuesta de Estatutos y en la Ponencia Federal apuesta por un desarrollo sindical de sectores y subsectores estratégicos desde la perspectiva de una mayor federalidad y transversalidad.

Concretaremos el **mapa integral descriptivo de los subsectores estratégicos andaluces** en analogía con la Estatal, para su desarrollo a nivel organizativo, de negociación colectiva, de desarrollo sindical y provincial, incluyendo 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

Adaptación a nuestro ámbito andaluz y provincial de las hojas de ruta y mecanismos planificados para la dirección y desarrollo integral (organizativo y sindical) de los sectores y subsectores estratégicos estatales.

Nombraremos Secretarías sectoriales y Responsables subsectoriales análogos y bajo la dependencia funcional del Área de Acción Sindical.

2.1.c Mecanismos y ámbitos de coordinación sectorial

Participaremos como Federación de Andalucía en los ámbitos funcionales de actuación estatales que se articulen y en donde sea estratégico o conveniente nuestra participación como territorio.

2.1.d Despliegue a nivel de FSAN

Así mismo a nivel de Andalucía continuaremos propiciando los **espacios de coordinación, encuentro y puesta en común de los distintos sectores y subsectores** en común con las áreas de la federación y los SP, con el fin de reforzar el desarrollo organizativo, la negociación colectiva y la formación sindical.

2.2. Dirección y desarrollo integral en empresas estratégicas

En este apartado y en coordinación con nuestra Estatal partiremos del trabajo ya realizado en este mandato con la implicación y sinergias de los sectores, subsectores y Sindicatos Provinciales.



2.2.a Mapa de empresas estratégicas territorial

Adaptaremos el de **mapa integral de empresas estratégicas federal incorporando las empresas propiamente andaluzas** y diferenciando igualmente 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 DSI en dichas empresas

Concretaremos en nuestro ámbito la ejecución del “**Plan de desarrollo sindical integral de cada empresa**” (organización, acción sindical, comunicación, formación, desarrollo de equipos y cuadros) para esas empresas.

Así mismo fomentaremos que las secciones sindicales andaluzas participen, se impliquen y colaboren en los planes de sus secciones sindicales estatales, como parte indisoluble de las mismas, a la misma vez que fomentaremos su vinculación con nuestro territorio.

2.2.c Mecanismos orgánicos para la vertebración sindical en las empresas

La **vertebración andaluza del mapa de empresas estratégicas estatales es vital** para un adecuado desarrollo organizativo y sindical en el territorio, en cuanto a despliegue electoral, afiliativo, acción sindical transversal y participación de la RLPT y la afiliación. Se analizará caso a caso junto a la Federación Estatal la fórmula más adecuada de vertebración, en consonancia con los documentos congresuales y el Reglamento de SS y Estructuras Funcionales.



Eje 3: Políticas organizativas y de recursos

3.1 Estrategias de EESS y extensión electoral

3.1.a Plan Andaluz de EESS y Extensión

Tal y como hemos visto en el balance el conjunto del activo sindical de la FSAN con el apoyo de nuestra Federación Estatal y de CCOO-A hemos incrementado nuestra RLPT y **seguimos siendo de las estructuras que más diferencial aporta a la organización** respecto de otras fuerzas sindicales. Esto debe ser un aliciente para no relajarnos y mantenernos en esta senda para el próximo mandato.

Una primera idea es que **la actividad electoral debe ser una tarea transversal de las diferentes estructuras de la FSAN**, especialmente de los responsables sectoriales, subsectoriales, del activo sindical de nuestras empresas y de los Sindicatos Provinciales. Todos y todas debemos comprometernos en esta tarea, cada cual desde su rol y funciones.

Además, tendremos que **evaluar los recursos existentes y detectar necesidades a presente y a futuro, consolidar métodos y sistemas de trabajo** ya que algo de representatividad hemos perdido frente al segundo competidor y al empuje de los sindicatos corporativos. Solo así podremos liderar la implementación en espacios blancos y consolidarnos y avanzar en los espacios organizados.

Adaptaremos a la realidad de nuestro propio ámbito el “**Desarrollo del Plan federal de Elecciones Sindicales y Extensión electoral**”. Igualmente en torno a 4 ejes principales: **conocimiento, contraste, planificación y ejecución**.

Definiremos igualmente en nuestro propio ámbito los diferentes niveles de estrategia (periodo álgido y periodo valle) 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 con una **adecuada planificación de inversión de recursos humanos, horarios y económicos**, en nuestro ámbito además de vincularlo con el uso de la herramienta confederal de planificación electoral.

Este trabajo lo haremos en coordinación con las estructuras superiores, estatales y sectoriales implicadas y con el conjunto de los Sindicatos Provinciales que componen la Federación.



Vamos!

Transformando
el futuro

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

Desde el Área de Organización y Finanzas de la FSAN se mantendrán **reuniones bilaterales y multilaterales periódicas para concretar y desarrollar el Plan de EESS y Extensión** con cada sindicato provincial y sector/subsector y empresas estratégica 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 los Sindicatos Provinciales

En línea a reforzar el papel electoral clave que juegan los SP generaremos espacios permanentes de coordinación, puesta en común, seguimiento y sinergias entre estos y las realidades sectoriales y de empresas, definiendo criterios comunes, herramientas, así como coordinando nuestra participación federal en las Comisiones Territoriales de Extensión/ Desarrollo organizativo.

3.2. Estrategia de extensión afiliativa

Tener a nuestras plantillas afiliadas supone fidelizar el voto, supone fuerza ante las distintas empresas en caso de conflictividad, supone el reconocimiento a nuestra labor como organización, supone independencia y capacidad de actuación sindical y por supuesto supone hacer partícipes a nuestras compañeras y compañeros en la organización, generar sentido de pertenencia. Debemos ser capaces de hacerles ver que son la parte más importante y fundamental del sindicato, que las CCOO no existirían sin nuestra afiliación.

3.2.a Orientación de estrategias federales al crecimiento afiliativo

Coincidimos en situar la estrategia de crecimiento afiliativo como **primer objetivo federal**.

Estamos participando como FSAN en el grupo de trabajo federal para el desarrollo del “Plan de estrategia afiliativa federal”.

Hemos creado de forma análoga un grupo de trabajo a nivel de Andalucía, que potenciaremos durante todo el mandato, para trabajar en paralelo al grupo estatal y que sirva de lluvia de ideas, puesta en común de buenas prácticas, ponga en la agenda de las distintas estructuras de la FSAN la afiliación como elemento prioritario y eleve al Comité Territorial y al grupo de trabajo estatal los planteamientos y reflexiones que se den en su interno.

3.2.b Plan de estrategia afiliativa

Desplegaremos a nivel andaluz las prioridades que anualmente marque el Plan de Estrategia afiliativa en conjunto con los SP, en torno a las siguientes estrategias:



Vamos!

**Transformando
el futuro**

- Haremos una **segmentación y un seguimiento diferenciado de la afiliación** según el canal de entrada a la organización para poder actuar proactivamente sobre esta afiliación y fidelizarla.
- Haremos **campañas activas de fidelización** al menos 2 años antes de los vencimientos electorales, especialmente en los entornos no organizados
- Impulsaremos una **atención sindical proactiva a la afiliación en ámbitos no organizados**, especialmente circunscripciones blancas, que ayude a la extensión electoral
- Desarrollaremos o perfeccionaremos **protocolos de bienvenida y contactos periódicos** multicanal para el crecimiento y la fidelización afiliativa

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

Elaboraremos con las secciones sindicales prioritarias **planes de trabajo anuales de crecimiento afiliativo** (basados, sobre todo, en ratios de potencial, tanto por ciento de afiliación sobre voto en las elecciones sindicales) 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.

Impulsaremos la **realización de las jornadas de afiliación y posterior taller** que se ha demostrado, en los años que llevamos impartiendo, como una herramienta muy eficaz, no solo para crecer en afiliación, sino también para aumentar la motivación de los equipos y dotarlos de herramientas de planificación.

Continuaremos potenciando **políticas con delegados/a y candidatos/candidatas no afiliados/as**, especialmente a través de la formación sindical y de criterios definidos de prelación afiliativa en listas electorales en los procesos de renovación.

Mejoraremos la gestión de impagados, ampliando el número de personas con acceso a la aplicación Gestel con el objetivo de que la gestión la realice desde el lugar más cercano a la persona afiliada que se encuentre en situación de impagado.

Revisaremos e impulsaremos los protocolos de bienvenida y los mecanismos de participación, fidelización y comunicación con la afiliación avanzando en la digitalización, e incidiendo en la **mejora de la base de datos** para conseguir que toda la información llegue puntualmente a las personas afiliadas de nuestra federación.

Elaboraremos y participaremos en las **campañas de afiliación** que se definan.

Desagregaremos los datos de afiliación de mujeres y jóvenes en nuestros informes y planes de trabajo.



3.3. Gestión integral de recursos

3.3.a Desarrollo modelo de Gestión integrada de recursos financieros

Tal y como hemos venido hacienda priorizaremos la inversión de los recursos financieros, dentro del modelo de gestión integrada del que nos hemos dotado, en actividad y sindicalismo de proximidad a nivel provincial, sectorial y de empresa, desde estas premisas:

- Garantizando **la sostenibilidad y la autonomía del gasto** de nuestra Federación
- Priorizando **la inversión en sindicalismo de proximidad**, invirtiendo al menos el 20-25% de los ingresos para actividad, especialmente en nuestros Sindicatos Provinciales, tal y como hemos venido haciendo los últimos años.
- Avanzando, junto con nuestra Federación Estatal, en la **implantación de un sistema eficaz y ágil de control presupuestario** que nos permita conocer en todo momento el gasto detallado por partidas
- Impulsando la **elaboración de presupuestos basados en planes de trabajo** de las secciones sindicales, sectores/subsectores, áreas y secretarías, que unido a la información trimestral de la evolución del gasto, les permita hacer una planificación eficaz y optimizar los recursos disponibles.

3.3.b Desarrollo del Código de utilización derechos, recursos y medios sindicales (CUDRMS)

Desarrollaremos en nuestro propio ámbito el Código Federal de Utilización de los Derechos, Recursos y Medios sindicales (CUDRMS), desde la consideración **de las horas sindicales como patrimonio común y recurso principal de construcción organizativa** a nivel federal, sectorial y territorial.

Esta cobertura debe seguir nuestros **principios de solidaridad y nuestra visión global, de conjunto y sociopolítica**: tanto en el propio ámbito de la empresa (principalmente secciones sindicales, pero también coordinadoras, comités...) como en el ámbito de las denominadas "estructuras" (federaciones territoriales, sindicatos provinciales, confederaciones, uniones...). Abordar las tareas de construcción y desarrollo confederal, federal y sectorial es primordial sin que ello suponga una merma a la capacidad de instalación del sindicato en la empresa.

En este sentido desde la Federación de Andalucía:

- Trabajaremos junto con la Federación Estatal, Sindicatos Provinciales y Secciones Sindicales para, siempre desde el consenso y la participación, **dotar de recursos horarios a las distintas estructuras que componen la Federación de Servicios de Andalucía**, en aras de garantizar la renovación y/o viabilidad de las mismas.
- Actualizaremos el **mapa integral de recursos horarios en nuestro ámbito** tras la celebración de los Congresos y con la periodicidad que nos marquemos como razonable, de común acuerdo con la Estatal.



3.3.c Gestión optimizada de los RRHH y recursos técnicos

Participaremos en la política de RRHH Federal y en el planteamiento de criterios federales para las relaciones laborales y asociativas.

3.3.d Política de administración federal

Complementariamente a la gestión de nuestros recursos financieros y horarios, debemos seguir optimizando nuestra gestión procedimental y administrativa. Para ello:

- Seguiremos implementando en nuestro ámbito el **Plan federal de cumplimiento normativo**, estableciendo metodologías y controles que aseguren una eficaz administración de riesgos legales o riesgos de incumplimiento.
- Renovaremos la estructura de poderes actual y la adaptaremos a las necesidades en nuestro ámbito según el criterio federal y efectuando un seguimiento de su adecuada utilización
- Revisaremos nuestros procedimientos administrativos y de seguridad informática (con especial énfasis en la LOPD) para asegurarnos que se adaptan a la normativa de la organización.

3.3.e Gobierno federal compartido: Comisión de Gestión

Participaremos como FSAN en la Comisión de Gestión prevista en nuestra Federación en su Ponencia congresual.

Igualmente en nuestras normas organizativas contemplamos **reeditar la Comisión de Gestión en nuestro propio ámbito**, con funciones análogas a la Estatal, salvo las que sean competencias exclusivas de la Estatal. Esta Comisión será consultiva y delegada de nuestro Comité Territorial.

3.4 Coordinación territorial

3.4.a Papel estratégico de los Sindicatos Provinciales

Los Sindicatos Provinciales dada nuestra extensión geográfica y nuestra cultura organizativa son claves en la vida sindical diaria de nuestra Federación. Es por ello que **en nuestras normas organizativas se sigue recogiendo que forman parte del Gobierno compartido de la FSAN, con voz y voto en nuestro Comité Territorial**, que es donde abordamos todas las cuestiones estratégicas en materia organizativa, de acción sindical y negociación colectiva y política institucional y sectorial.

En este mandato reforzaremos el papel de los mismos a fin de dar mayor federalidad a nuestra estrategia organizativa, negociación colectiva y políticas sectoriales.



Definiremos e implementaremos **criterios comunes, herramientas y recursos** enfocados a los mismos, potenciando la fortaleza y capacidad de despliegue de nuestros SP, así como coordinar nuestra participación como Servicios:

- En las Comisiones territoriales de Extensión y Desarrollo organizativo y Atención integral a las personas
- En las mesas de negociación de los convenios colectivos provinciales
- En los ámbitos institucionales autonómicos y provinciales donde participemos

Coordinando decisiones y actuaciones con el conjunto de nuestra Federación Estatal.

Para ello y durante el próximo mandato **desde el equipo de la FSAN queremos mejorar la atención y el apoyo que brindamos a nuestros SP**, pautando reuniones de seguimiento y fomentando espacios de encuentro y coordinación entre los mismos.

Desarrollaremos complementariamente un **plan de actuación específica para cada uno de nuestros SP** de acuerdo con ellos, donde en una primera fase haremos una evaluación organizativa, con el fin de diseñar a medida las acciones que se necesiten para garantizar este apartado, así como los objetivos, planes de actuación congresuales y planes de trabajo que nos vayamos marcando los próximos 4 años.

3.4.b Estrategia federal en modelo de Atención Integral a las personas

Una **actividad nuclear de nuestra organización** es la atención sindical a nuestras bases (afiliación y RLT) y a la población trabajadora en general. Esta atención se presta principalmente: desde los centros de trabajo (SS, comités...) y desde las sedes territoriales (en nuestro caso, principalmente desde los SP).

Esta atención sindical, para nosotros, debe ser **sinónimo de calidad y capacidad de respuesta**: para ello debemos diversificar nuestros canales y garantizar además la sistematización y homogeneización de nuestros procedimientos.

Debe ser también una atención sindical de ida y vuelta, es decir, **proactiva y reactiva**: participaremos y contribuiremos al diseño de la “**Política Federal de Atención Integral a las personas**”, adaptándola a la realidad de nuestro propio territorio.

Siguiendo el planteamiento del Plan de Acción Federal debemos situar 3 elementos principales:

- La **utilización del SERVISIN con carácter obligatorio** por parte de todas las personas usuarias que realicen tareas de asesoramiento sindical.
- Plantear y/o unificar la política de tarifas en la prestación de dicho servicio.
- Participar en la **definición de pautas federales para el desarrollo del modelo confederal de Atención integral** en el conjunto de territorios (política de recursos, política de facturación, seguimiento financiero, etc.) y en el marco concreto de la Comisión Territorial de CCOO-A.



3.4.c Atención sindical proactiva vinculada a la extensión electoral

Debemos avanzar en mejorar la atención sindical no solo a demanda sino de oferta o proactiva, principalmente en la afiliación que tenemos sin RLPT o a la RLPT sin sección sindical (el mundo no organizado y las empresas más pequeñas), precisamente para fidelizar esta afiliación y crecer electoralmente.

En este punto **el papel del activo sindical de los SP en nuestras sedes y delegaciones locales es imprescindible**. Para ello debemos incluir en el Plan de Actuación de cada SP **cómo vamos a pautar esta atención**, marcarnos prioridades, asignar personas concretas, fases y plazos... qué podemos abarcar y la formación requerida en su caso. Todo ello conforme a los mecanismos y criterios que se definen federalmente.

3.5 Proceso de digitalización interno

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

Como FSAN tenemos que estar **integrados en el proceso de modernización y digitalización federal**, desde una utilización óptima y con la máxima seguridad de las herramientas informáticas y ofimáticas, el software o las bases de datos.

3.5.b Organización sindical de nuevas generaciones y realidades

Nuestra organización se está adaptando a una realidad digital que ya nos está transformando interna y externamente.

La digitalización debemos verla como una oportunidad de fomentar más la participación de nuestra RLPT y nuestra afiliación, de llegar más y mejor a nuestra gente y a las plantillas de nuestros sectores, incrementando y segmentando los canales digitales con videoconferencias, asambleas virtuales, encuentros en streaming, desarrollo de APPs , Redes Sociales, Inteligencia Artificial...

Como FSAN continuaremos para nuestro ámbito el proceso de adaptación del sindicato a la realidad digital, donde entre otras acciones:

- Continuemos **mejorando las competencias digitales de nuestro activo sindical** a través principalmente de la formación sindical
- Segmentaremos a nivel sectorial y generacional los canales digitales usados más habitualmente
- Identificaremos las **actividades sindicales susceptibles de digitalizar** y que favorezcan nuestros objetivos, articulando en este sentido canales para acceder a las personas trabajadoras en espacios no presenciales y realidades laborales fragmentadas
- Desarrollaremos estrategias sindicales diferenciadas para organizar sindicalmente estas nuevas realidades laborales.
- Supervisaremos la **adecuada dotación y equipamiento** de puestos y/o salas de videoconferencia en el conjunto de nuestros locales.



Vamos!

Transformando
el futuro

Eje 4: Políticas de Acción Sindical

4.1. Estructura y coordinación federal de la NC orientada al desarrollo organizativo

4.1.a Generación proactiva de marcos autonómicos y provinciales

La realidad en la que tendremos que movernos implicará muchas facetas distintas en las que trabajar:

- Seguiremos trabajando en propiciar entornos para minimizar la atomización de algunos ámbitos (Comercio Cádiz o Sevilla).
- Insistiremos en generar ámbitos supraprovinciales de Acuerdos Marcos que sirvan de refuerzo a la negociación provincial, básicamente, en el sector Comercio, pero también en Oficinas y Despachos.

4.1.b Coordinación global de la NC Estatal y territorial

En todas las actuaciones, nos coordinaremos con nuestra Federación Estatal y con CCOO-A. Estaremos en contacto con la Inspección de Trabajo y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Participación en la NC de ámbito estatal:

Al ser la FSAN una de las cuatro federaciones de mayor tamaño de nuestra Federación Estatal siempre hemos participado con responsabilidad en la negociación colectiva de ámbito superior al autonómico, tanto a través de las decisiones tomadas en los órganos de dirección como aportando cuadros andaluces a las mesas negociadoras. En este sentido:

- Seguiremos aportando cuadros a las mesas negociadoras y apoyando los procesos negociadores desde la complementariedad y el trabajo en red.
- Participaremos y contribuiremos a la coordinación de la NC a nivel estatal y territorial y en la generación de criterios negociadores
- Colaboraremos en la generación de marcos estatales y reducción de la atomización de CC que así se acuerden.

La participación de personas andaluzas en los principales procesos de negociación estatales es la mejor herramienta para que nuestra acción sindical sea permeable en dicho ámbito.

Participación en las políticas de Acción Sindical de CCOO-A

A similares conclusiones hay que llegar en relación a las iniciativas llevadas a cabo de CCOO-A donde tenemos un papel activo en los grupos de trabajo, como es el caso de la Administración Instrumental, Emergencias o Externalizaciones de la Junta de Andalucía.



Coordinación interna

Coordinaremos actuaciones y calendarios negociadores tanto a nivel interprovincial (3 convenio de hostelería ahora mismo en negociación), como en el ámbito intersectorial (por ejemplo hostelería y comercio en Sevilla en la actualidad).

Procuraremos la convergencia no sólo de contenidos sino de vigencias, para crear en los distintos sectores frentes comunes de negociación al coincidir en el tiempo varios procesos provinciales.

Gestionaremos el conflicto dentro del binomio presión/negociación ante situaciones de bloqueo, falta de diálogo... así como de la acción jurídica a través de nuestro Gabinete siempre con la finalidad de alcanzar nuestros objetivos sindicales.

Finalmente apuntar que todo esto va a seguir requiriendo de una importante coordinación entre las distintas áreas que confluyen en la acción sindical, las áreas transversales, equipos provinciales de negociación... siendo **además imprescindible renovar los esfuerzos formativos en la Negociación Colectiva y la Gestión del Conflicto.**

4.2. Prioridades en material de NC: poder adquisitivo, empleo de calidad, tiempo para vivir

Nuestra acción sindical estará orientada a la defensa y calidad del empleo, la lucha contra la precariedad, el tiempo de trabajo, los salarios dignos y el desarrollo profesional, integrando la perspectiva de género y de identidad sexual de manera transversal.

Situación y perspectivas de la NC en nuestro ámbito:

Son un total de **38 convenios sectoriales los que gestionamos en el conjunto de la FSAN**, arrancamos el mandato con un 62% de dichos convenios en desigual situación de conflictividad, bloqueo o prórroga.

Del total, el 43% (16 convenios) están en proceso de negociación al cierre de este plan de acción y el 19% (7 convenios) en situación de claro bloqueo o, directamente, en la "UVI negocial".

A esta realidad, habrá que sumar otras, entre las que destacan:

- La negociación de otros convenios de empresa de carácter provincial y autonómico.
- Las peculiaridades de los contenidos en la negociación colectiva que tenemos que abordar en esta etapa (reducción de jornada, SMI, contratación, protocolos LGTBI, etc.)

En relación a los **contenidos de las negociaciones** será importante tener en cuenta:

4.2.a El Diálogo social como palanca para la NC

Definiremos las prioridades de las plataformas dentro de los acuerdos derivados del marco de Diálogo Social alcanzados a iniciativa de CCOO (Reforma Laboral, SMI, V AENC, Pensiones, previsión jornada máxima anual...



4.2.b Salarios dignos: poder adquisitivo, salarios de referencia y brechas

Desarrollaremos en nuestras plataformas y líneas de actuación en material salarial el V AENC con el objetivo de recuperar el poder adquisitivo. Especial atención a la evolución económica sectorial y de empresas que realice nuestro Gabinete federal.

- Negociaremos incrementos anuales y cláusulas de garantía en función de la evolución del IPC
- Definiremos **salarios mínimos de referencia** en nuestros Convenios
- Priorizaremos la **reducción de brechas** y la inequidad retributiva así como la concreción de mecanismos de no compensación y absorción
- Plantearemos **regulaciones objetivas de clasificación y promoción**

4.2.c Calidad del empleo: parcialidad, temporalidad, contratación

- La regulación en los convenios colectivos de aquellos aspectos vinculados a **la calidad del empleo y la contratación**, no recogidos en el Estatuto, entre otros:
 - **Acotar la parcialidad**: consolidación de horas complementarias y ampliaciones de jornada, jornada mínima y días de trabajo/año garantizado.
 - Regular y mejorar **las condiciones de los fijos discontinuos**: criterios objetivos de llamamiento, limitación de su número, preaviso, periodo mínimo de actividad garantizado, etc.
 - Seguir incidiendo en la **regulación de las externalizaciones**. La ampliación de la cobertura de negociación dando cabida al personal externalizado en los convenios de referencia, no solo en los de hostelería.

4.2.d Tiempo para trabajar, tiempo para vivir

- Impulsaremos **la reducción de la jornada anual general**, la reducción de los días efectivos de prestación laboral
- Reivindicaremos un mínimo de **finés de semana de calidad** y una mejor regulación de los descansos diarios y semanales
- Trabajaremos por incluir la **voluntariedad y compensación de los domingos y festivos**
- En los contratos parciales plantearemos compactar la jornada y acotar la franja horaria de prestación
- En edades cercanas a la jubilación exploraremos mecanismos de reducción de jornada sin pérdida salarial o reducción de las cargas de trabajo, así como mecanismos de jubilación parcial.



4.3 La igualdad como herramienta transformadora

4.3.a Más sindicato feminista

Tal y como recoge la Ponencia Federal: “**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 corresponsable, conseguir más tiempo para vivir, luchar contra la violencia de género en las empresas con medidas y protocolos... todo ello es feminismo. + **sindicalismo**, + **feminismo**”.

Para ello **es imprescindible la integración de la perspectiva de género en el conjunto de nuestra acción sindical y en todas las políticas sindicales que llevamos a cabo**, transversalmente a todas las áreas y secretarías de las distintas estructuras de nuestra organización.

Para este mandato pretendemos **consolidar el trabajo realizado desde la Secretaría de la Mujer de la FSAN** y, en colaboración con la red de igualdad de los SP, nos marcamos los siguientes objetivos:

- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente
- Coordinar e intervenir en las distintas **negociaciones en materia de igualdad**:
 - Asesorando a las Comisiones de Igualdad, tanto de negociación como de seguimiento, tanto de nuestro ámbito como participando en el equipo federal previsto.
 - Participando como miembros de las negociaciones en base a la nueva regulación en materia de Planes de Igualdad para definir prioridades.
 - Colaborando en el desarrollo **de criterios sindicales para la NC en materia de igualdad** y en el clausulado de los CC de nuestro ámbito.
 - **Reforzando el equipo de personas especializadas** con nuevas incorporaciones, de diferentes provincias y sectores y con suficiente crédito horario para que aborden la negociación de Planes y Medidas de Igualdad, así como los Protocolos de Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
 - Coordinando con este equipo las necesidades de formación, asesoramiento y preparación de documentos, materiales y herramientas para el desarrollo del trabajo en materia de igualdad, estableciendo criterios negociadores mínimos en los contenidos.
 - Impartiendo **nuevos talleres de Planes de Igualdad para personas negociadoras en mesa**.



Para desarrollar esta labor seguiremos contando con el apoyo y coordinación del resto de áreas y sectores del equipo de la FSAN, con la Sª de la Mujer de CCOO-A y de la Federación Estatal.

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

Colaboraremos desde nuestro conocimiento y experiencia en esta iniciativa federal.

En nuestro ámbito vamos a seguir potenciando la **formación en materia de igualdad y género para toda la representación de la FSAN.**

Para los cuadros sindicales femeninos **continuaremos con el proyecto de empoderamiento** que retomamos en este mandato e incorporaremos a más mujeres a esta iniciativa, tejiendo redes y fomentando la sororidad entre las mismas

4.3.c Planes de igualdad en empresas con RLPT

En línea con el planteamiento de la ponencia Estatal en este punto debemos **dar continuidad y refuerzo a 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.

Así mismo debemos **reforzar nuestro trabajo en las comisiones de seguimiento** creadas en los diferentes Planes y tener una mayor participación en las auditorías retributivas. Necesitamos **tener actualizado el 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 colectiva provinciales y sectoriales, tanto Estatales como de nuestro propio ámbito geográfico.

4.3.d Planes de igualdad en empresas sin RLPT

Desarrollaremos en nuestro propio ámbito una **Hoja de Ruta de Extensión en Empresas blancas sin Plan de Igualdad**, en directa coordinación con el Área de Organización de la FSAN. El que una empresa disponga de RLPT nos permite llevar a cabo el seguimiento y desarrollo de las medidas que se incluyan en la negociación de un Plan de Igualdad con garantías, así como para crecer y tener una representación legitimada por la plantilla.

4.4 Otros ejes claves de Acción Sindical transversal

4.4.a Salud laboral y PRL

Las principales actuaciones que desarrollaremos en este campo son continuistas con respecto al mandato anterior, y al igual que otras áreas pretenden consolidar el proyecto:



Vamos!

Transformando
el futuro

4.4.b Formación y desarrollo profesional

En material de formación profesional y ante los cambios normativos de los últimos años debemos continuar las actuaciones que hemos venido desarrollando:

- Por una parte, tenemos que seguir estableciendo políticas sectoriales y atendiendo a la afiliación ante el nuevo modelo de ACREDITA. El procedimiento es sistémico, y casi un trámite administrativo, pudiendo las personas acreditarse en los institutos donde se imparta la especialidad que se desee acreditar y en un plazo de 6 meses. Esto permite **que promovamos grandes proyectos de acreditación por sectores y que estén vinculados con la negociación colectiva**, hay que generar dispositivos y **mecanismos de atención en sede en esta materia**.
- Por otra, se están renovando y se están creando nuevas cualificaciones profesionales, tenemos que colaborar con la secretaría estatal de formación en los trabajos de contraste de las mismas, es decir, **promover las modificaciones en el catálogo que tienen que ver con la realidad de nuestros sectores, y generar un grupo de trabajo en varias materias** (comercio, distribución, telemarketing, etc.) con personas de las empresas que apoyen este trabajo de construcción y renovación de las cualificaciones y que trabajen en la detección de necesidades tanto de cara a los planes sectoriales como a los planes autonómicos.

Para finalizar en lo organizativo tendremos que **promover que en las secciones sindicales y sectores haya cuadros sindicales con formación y ganas para encargarse de estas tareas**: para vigilar los planes de formación, para hacer detección de necesidades y colaborar en la negociación de las clasificaciones profesionales y en la adaptación de los convenios a la realidad de sus empresas.

4.4.c Diversidad sexual y derechos LGTBI

Desarrollaremos en nuestro propio ámbito el acuerdo alcanzado en el ámbito del Diálogo social y el V AENC, 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.

4.4.d Juventud

Retomaremos la Sª de Juventud en la FSAN para desarrollar un trabajo transversal con nuestro activo sindical de menor de 35 años. En cuanto a las personas jóvenes que se incorporan a nuestros sectores debemos identificar sus preocupaciones, problemáticas e inquietudes para orientar actuaciones segmentadas y prioridades específicas en nuestras estrategias de acción sindical en cada ámbito, particularmente en nuestra comunicación y negociación colectiva.

4.4.e Personas inmigrantes

Participaremos en la estrategia federal en esta materia para mejorar la atención a este colectivo, especialmente en las provincias y sectores con mayor densidad. Que se afilien y se presenten en nuestras listas y potenciemos su implicación en la organización sindical de sus centros de trabajo y empresas.



4.5 La acción sindical para abordar y gobernar los cambios

4.5.a Nuevas Realidades Laborales y derechos digitales

Continuaremos con las prioridades definidas en el anterior plan de acción y aprovecharemos los capítulos X Teletrabajo y XI Desconexión digital del V AENC para desarrollar contenidos en la NC de nuestro ámbito.

En el caso de uso de algoritmos y de inteligencia artificial por parte de las empresas reivindicaremos derechos sindicales de información y negociación.

4.5.b Transición digital justa

Continuaremos con las prioridades definidas en el anterior plan de acción y aprovecharemos los capítulos X Instrumentos de flexibilidad interna y XVI Transición tecnológica, digital y ecológica del V AENC para el desarrollo de contenidos en nuestro propio ámbito, 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

Las Federaciones Internacionales y en concreto las europeas, a las que pertenecemos luchan por una Europa más social, de convergencia de normas y derechos, y amplían nuestra capacidad de incidencia estatal.

Así mismo y dado el volumen de empresas transnacionales en las que tenemos representación sindical andaluza, **colaboraremos aportando cuadros sindicales a los Comités de Empresa Europeos que se promuevan**, difundiendo la importancia de sindicalizarlos y participar en los mismos.

4.6.b Integración federal de los espacios de actuación transnacionales

En coordinación con la Estatal **difundiremos la labor y posicionamientos de estas organizaciones**. Igualmente **difundiremos la labor de la red de Fundaciones de Cooperación Sindical** de nuestro Sindicato, a la que aportamos el 0,7% solidario de nuestras cotizaciones en afiliación.

También es importante que **repliquemos periódicamente la jornada de formación en acción sindical internacional** a nuestros delegados de estas empresas, realizada en su momento en la FSAN con la 3ª de Internacional de nuestra Estatal.



4.6.c RSE y Sostenibilidad

Desde la FSAN hemos apostado históricamente por demandar a las empresas su responsabilidad social, exigiendo unas memorias obligatorias, verificables y de calidad así como que los impactos de sus actividades sean sostenibles, trazables y respetuosos con los derechos humanos, con la comunidad donde se inserta su actividad y con el medio ambiente en general.

Especial atención también, tal y como recoge la ponencia Federal, 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.

En concreto y para este periodo desde la FSAN relanzaremos la Secretaría de Sostenibilidad. Dos actuaciones a destacar para los próximos 4 años:

- Participaremos en las iniciativas y proyectos de la Federación y CCOO-A sobre los retos actuales como son la transición justa, la movilidad sostenible, el cambio climático, la gestión del agua, objetivos de desarrollo sostenible, etc.
- Formaremos a nuestro activo sindical en la materia
- Fomentaremos la inclusión de la sostenibilidad en la negociación colectiva de los convenios y acuerdos en los que participemos.



Vamos!

Transformando
el futuro

Eje 5: Políticas Institucionales

5.1. Políticas institucionales y sectoriales

5.1.a Incidencia y potenciación de espacios de participación institucional

Como Sindicato nuestro ámbito de actuación se enmarca fundamentalmente en los centros de trabajo y empresas, en los que disputamos la plusvalía a los empleadores. Ello permite mejorar nuestras condiciones de vida y de trabajo. Si bien no es el único ámbito donde se decide el futuro de las personas trabajadoras, están los ámbitos institucionales en los que las decisiones que se toman tienen también mucha incidencia y repercusión en nuestras condiciones de vida como ciudadanos y como personas trabajadoras.

Nuestra organización sindical, desde su fundación, tiene claro este aspecto, de ahí que nos definamos como una organización sociopolítica, por lo que no solo nos movemos en el ámbito de la empresa, sino que tenemos vocación de estar presente en todos los foros, instituciones u organismos donde se tomen decisiones, que nos puedan afectar directa o indirectamente.

La experiencia nos indica que, potenciando un diálogo fluido con el otro sindicato de clase mayoritario, así como con partidos políticos y organizaciones sociales conectadas con nuestro ámbito (consumidores, tercer sector, AMPAS, ONGs, Ecologistas, Economía Social, etc.), de forma coordinada con CCOO-A y la Federación estatal y dependiendo el contexto, **permite que nuestras propuestas tengan más fuerza y calado ante la sociedad**

Para ello **colaboraremos en la definición y desarrollo de una política institucional federal y sectorial** que incremente nuestra presencia e incidencia en los espacios relacionados con nuestros sectores, especialmente para nosotros en la agenda autonómica y local.

Explotaremos los datos e informes analíticos y propositivos que elabora el Gabinete de Estudios Federal para mejorar nuestra participación institucional, nuestras propuestas negociadoras y nuestra proyección externa.

Igualmente, seguiremos promoviendo una interlocución directa con la ITSS andaluza y provincial para la introducción de campañas específicas y sectoriales en su programa integrado de objetivos.

5.1.b Desarrollo de los espacios de política institucional territoriales

Las Federaciones territoriales tenemos la obligación de participar en estos espacios aportando nuestra visión desde la experiencia directa con las personas trabajadoras de estos sectores.

Por ello, los aspectos de esta materia, que aprobamos en el Plan de Acción del anterior Congreso siguen vigentes, para ello:



Vamos!

Transformando
el futuro

- Actualizaremos en este nuevo mandato el **mapa de participación institucional** en los que estamos y de aquellos en los que no tenemos presencia pero debemos estar, tanto a nivel autonómico como provincial, así como las personas que forman parte de estos órganos.
- **Potenciaremos nuestros espacios de participación a nivel turístico y comercial** (Mesa y Consejo Andaluz), trabajando por su ampliación a otros ámbitos (sistema financiero, admón. instrumental, juego).
- **Actualizaremos periódicamente y coordinaremos nuestros análisis y propuestas sobre turismo, modelo comercial, juego, sistema financiero, administración instrumental...que** llevamos a los espacios de diálogo social con el Gobierno Andaluz, especialmente a los Consejos de Turismo y Comercio, además de con CCOO-A con nuestra Federación Estatal, de cara a mejorar nuestra capacidad de influencia e intervención
- Impulsaremos nuestra visión y propuestas en la consecución y/o seguimiento de pactos globales en torno a dichas políticas, así como en otras acciones vinculadas (campañas de visibilización, de acción, institucionales...).

5.2 Políticas públicas y protección social

5.2. a Políticas públicas y sector público federal

Al igual que nuestra Estatal y en nuestro propio ámbito, seguiremos incidiendo a nuestro nivel en espacios institucionales y de negociación colectiva para **mejorar las condiciones de las plantillas de servicios públicos externalizados**, principalmente colectividades, emergencias, Tics o Ingenierías.

En el caso de la **administración instrumental** seguiremos participando en el grupo de trabajo creado por CCOO- Andalucía y asegurando el traslado de nuestras propuestas a la Mesa de Función Pública y a la recientemente anunciada Comisión Negociadora y Consultiva del Sector Público Instrumental.

5.2.b Protección Social y Previsión Social complementaria

a) Protección Social y Previsión Social Complementaria

El primer objetivo de esta Secretaría para el nuevo mandato es garantizar la **renovación del equipo** de trabajo, para lo que resultará preciso continuar con el trabajo iniciado ya en el presente mandato de ofrecer **formación específica a nivel experto en materia de Seguridad Social y Prestaciones Sociales** a las personas adecuadas.

Resulta necesario también mejorar el **nivel formativo de nuestros equipos de Atención en Sede** en estas materias, con objeto de que puedan ofrecer una atención personalizada a la afiliación. Para ello será preciso que diseñemos, con la colaboración de la Secretaría de Formación, un módulo formativo específico a impartir en todas las provincias, que permita profundizar en la materia y dotar de herramientas de consulta permanente y actualizada a este colectivo.



Vamos!

Transformando
el futuro

Junto a lo anterior, además:

- Continuaremos con la labor de **información y difusión** en materia de protección social a delegadas y delegados, mejorando el enfoque didáctico y la utilidad de las publicaciones.
- Potenciaremos e impulsaremos nuestra capacidad de **servicio y asesoramiento** en estas materias (jubilación, incapacidad, desempleo, subsidios, premios de jubilación, planes de pensiones...) a Secciones Sindicales, Sindicatos Provinciales y Secretaría de Acción Sindical, así como su incidencia en la negociación colectiva (Convenios Colectivos, Expedientes de Regulación de Empleo, procesos de reestructuración, jubilación parcial, etc.).
- Rediseñaremos los mecanismos de **asesoramiento personalizado e individual** a afiliadas y afiliados en materia de prestaciones, derechos futuros de pensiones, desempleo, subsidios, etc.
- Elaboraremos boletines informativos o **talleres específicos** sobre materias concretas que afecten especialmente a nuestra afiliación: tratamiento de los contratos a tiempo parcial, pluriempleo, maternidad/paternidad, lagunas de cotización, etc...en pensiones y prestaciones.
- Mantendremos la actual línea de difusión y explicación del trabajo y posiciones de CCOO a nivel Confederal y Andaluz, en materia de protección social, políticas públicas, participación institucional y movimientos sociales.
- Continuaremos y mejoraremos la labor de **asesoramiento y formación específica** a las sesiones sindicales con planes de pensiones de empleo.
- Impulsaremos y reivindicaremos desde nuestro ámbito el reconocimiento del derecho a la jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos, insalubres o peligrosos, para colectivos determinados como las de **Camareras de Piso**.

5.2.c Planes de empleo autonómicos

Mejoraremos nuestra participación en la definición de propuestas para nuestros sectores en las políticas de empleo del Gobierno de la Junta de Andalucía.



Vamos!

**Transformando
el futuro**

Y A MODO DE CONCLUSIÓN

Hemos hecho ya un buen trecho del camino iniciado en 2014 con el nacimiento de nuestra Federación Estatal y de Andalucía, cumplimos 10 años el pasado septiembre de 2024, parece que fue ayer.

Hemos puesto unos buenos cimientos, hemos consolidado el proyecto, y ha sido, no nos cansaremos de repetirlo, gracias al trabajo ingente de tantas personas que han contribuido con su buen hacer, arrojando el hombro, superando dificultades, viendo el bosque y no el árbol, con las luces largas puestas.

En este proceso congresual se puede decir que se cierra una etapa, un ciclo generacional, desde aquí nuestro homenaje a quienes han comandado la organización hasta hoy, con generosidad y entrega, con compromiso y motivación. Desde aquí nuestro agradecimiento y admiración. La organización siempre estará en deuda con vosotros y vosotras.

Y a modo de carrera de relevos, la renovación de cuadros en el conjunto de nuestras estructuras es ya un hecho y está acelerándose y completándose. Así que habrá que ponerse manos a la obra porque nuestra será ahora la responsabilidad de transformar el futuro, con ilusión y compromiso individual y colectivo.

Y es que tenemos una más que apasionante tarea en común, que no es otra que contribuir desde nuestro ámbito a seguir construyendo las CCOO, porque somos el mejor instrumento, de pasado, presente y futuro, para actuar y mejorar la vida de nuestra gente, la clase trabajadora de este país.

Y como concluye nuestra ponencia federal: **AHÍ ESTÁ EL FUTURO, PARA TRANSFORMARLO**

¡VAMOS!



Vamos!

Transformando
el futuro