

## RESUMEN DE LA PONENCIA FEDERAL

### CONTEXTO (EN CIFRAS) DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO

- 4.500.000 PERSONAS (Aprox.) trabajan en los sectores de la Federación.
- 1.500.000 EMPRESAS, 60% del sector SERVICIOS.
- 185.000 Personas AFILIADAS
- Casi 23.000 Representantes (DELAGADOS Y DELEGADAS).
- MAYORÍA SINDICAL EN TODAS LAS AGRUPACIONES SENTORIALES: COMERCIO, HOSTELERÍA-JUEGO, SERVICIOS FINANCIEROS, SERVICIOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS
- 3.800.000 Trabajadores y Trabajadoras con cobertura convencional sectorial
- 30 Convenios Sectoriales Estatales y 316 Convenios Sectoriales Territoriales.

### CASI UNA DÉCADA DE CRISIS

- Recesión rentas salariales.
- Mercado laboral deteriorado.
- Incremento de la precariedad laboral.
- Crecimiento de la desigualdad.

### DOS AÑOS LARGOS DE FUSIÓN

- Reestructuración de recursos
- Consolidación de equipos de trabajo
- Definición de la Vertebración sectorial y desarrollo organizativo.
- Desbloqueo de la negociación colectiva
- Planificación racional de la negociación colectiva

### LOS TIEMPOS ESTÁN CAMBIANDO

- Cambios continuos en la organización del trabajo y las estructuras productivas.
- Digitalización: nuevo modelo económico.
- Aparición de nuevos sectores y actividades.
- Incremento de las personas asalariadas independientes (trabajo informal, no autónomos dependientes, ni con salario regulado).
- Desafío-Reto: condiciones laborales y relaciones colectivas. Nuevas reglas y herramientas.
- Adaptar nuestro trabajo sindical y optimizar los recursos.

## NUESTRAS ESTRATEGIAS PRIORITARIAS

### SINDICALIZAR.

- ❏ Crecer en **AFILIACIÓN**. La afiliación debe constituir una prioridad para el conjunto de la Organización.
  - Afiliar a los delegados y delegadas que aún no lo están.
  - Fidelizar la afiliación existente. Trato preferente.
  - Incrementar la media de afiliación sobre electores/as, y la media actual de afiliación sobre votantes. Llegar al “simpatizante”.
  - Trabajar sobre **colectivos específicos, personas desempleadas, mujeres, jóvenes, inmigrantes, autónomos**. Segmentar los objetivos por sectores, subsectores, empresas.
  - Disponer de **protocolos de afiliación, de bienvenida y de atención a la persona afiliada**, que nos indique las pautas a seguir para poder trabajar de una forma metódica en la búsqueda y atención de la afiliación.
  - Promover la **constitución de secciones sindicales**, potenciando el sindicato en la empresa.
  
- ❏ Avanzar y mejorar la **REPRESENTACIÓN**.
  - Realizar elecciones sindicales eficientes, concentrando procesos a nivel de sector, subsector o empresa.
  - Primar la afiliación en la realización de los procesos.
  - Creación de estructuras sobre la base de una afiliación que las soporte y que nos garantice la generación sostenible de cuadros y recursos.
  
- ❏ Programa de **desarrollo de cuadros sindicales**, una apuesta por la **formación sindical** de calidad.
  - Cualificación de nuestros cuadros sindicales
  - Potenciar el conocimiento de la estructura, recursos, funcionamiento de CCOO Servicios,
  - Mejora de las competencias de los equipos de dirección y dotar de habilidades necesarias para asegurar el reemplazo generacional,
  - Evaluación previa de perfil de las personas y desarrollo formativo.

## DESARROLLO ORGANIZATIVO SECTORIAL

### AGRUPACIONES DE SECTORES

- Para ser más fuertes y más eficaces en la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras con problemáticas laborales en torno a sectores productivos homogéneos, dotándolos de recursos y organización de referencia.
- Para ganar en eficiencia: racionalizar la organización reduciendo gastos, poder dedicar más atención a la afiliación, poder fortalecer la acción sindical.
- Para ganar en visión global y comprender mejor los procesos de reestructuración y las tendencias empresariales.

### Ejes de actuación

- ❏ Los **SECTORES, claves para la vertebración sectorial y de la negociación colectiva estatal**.
- ❏ Los **TERRITORIOS** (Agrupaciones o Responsables territoriales, y el conjunto de las Federaciones de CCAA) **claves para la vertebración territorial y organizativa**, tanto a nivel de cohesión sectorial como a nivel de atención sindical.

- ❖ Las **SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA O GRUPO**, claves para la vertebración y desarrollo **afiliativo**, así como para la actuación del sindicato en la empresa o grupo.

### Propuesta de mapa de Organización Sectorial

#### Agrupaciones ya constituidas

- ❖ **Agrupación Sector Financiero**
- ❖ **Agrupación de Servicios Técnicos y Servicios Administrativos**

En este proceso congresual se añade la tarea de desarrollo de la parte de Oficinas y Despachos y Servicios Administrativos.

#### Agrupaciones por constituir e implantar el modelo sectorial

- ❖ **Agrupación de Comercio**
- ❖ **Agrupación de Hostelería, Turismo y Juego**

#### Subsectores sobre los que se define una actuación prioritaria:

Oficinas y Despachos, Grandes Almacenes, Cadenas de Supermercados, Cadenas de Droguerías y Perfumerías, Cadenas de Comercio Textil, Restauración Colectiva, Restauración Moderna, Juego, Cadenas de Hoteles.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL

### Propuestas de actuación:

- ❖ **Reducir la atomización de la negociación colectiva** y priorizar la mayor cobertura convencional.
- ❖ Establecer **criterios homogéneos**, consensuados, en todos los ámbitos de negociación colectiva.
- ❖ Establecer como **elementos y materias prioritarias de negociación colectiva**: el empleo, paliar la precariedad contractual, la igualdad de oportunidades y condiciones, el incremento de las rentas del trabajo, la racionalización del tiempo de trabajo y el desarrollo y mejora de los derechos y recursos sindicales.
- ❖ En **Formación**, definir en la negociación colectiva cómo intervenir y participar en los sistemas de acceso, valoración, cualificación y promoción profesional.
- ❖ En **Políticas de igualdad**, potenciar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, introducir criterios de acción positiva, controlar la discriminación en la contratación y mejorar los contratos formativos, reforzar la negociación de Planes de Igualdad, con especial atención a la brecha salarial, proponer medidas de apoyo contra la violencia de género y proponer la aplicación de planes de diversidad, para proteger a los colectivos más vulnerables.
- ❖ En **RSE**, incluir criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en todos los ámbitos de influencia sindical. Reivindicar al Sindicato como representante legal del grupo de interés de las personas trabajadoras. Incluir en los observatorios sectoriales la inclusión de la RSE, mapas y balances de sostenibilidad y figura del delegado/a de Sostenibilidad/RSE. En los grupos de empresas y grandes empresas, elaborar “mapa socio-laboral”.
- ❖ En **Salud Laboral**, Potenciar las Comisiones de Seguridad y Salud, incluyendo “intercentros”. Potenciar la formación en prevención de riesgos de los cuadros sindicales. Desarrollo de criterios sindicales homogéneos para la negociación colectiva.

- ✘ **En Previsión Social**, seguimos apostando por los Planes de Pensiones de Empleo como elemento adicional. Mapa de Planes de empleo y su valoración patrimonial. Actualización de la Guía de Jubilaciones con apéndice de fiscalidad.
- ✘ **En Acción Sindical Internacional**, coordinar y establecer criterios homogéneos de actuación y propuestas en los comités de empresa europeos. Seguir apostando por los Acuerdos Marco Internacionales. Desarrollar redes y alianzas internacionales en las empresas e incrementar la cooperación con las organizaciones sindicales internacionales.

## FORMACIÓN SINDICAL

Desarrollar la **Formación Sindical** como eje vertebrador del conjunto de la actividad de la Federación.

Aprendizaje sindical, en sentido amplio: Hablamos de un proceso de formación que no se limite a ofrecer instrucciones o procedimientos sino que, además, implique sistematizar y ampliar los procesos de tutelaje y acompañamiento de nuestros delegados y delegadas.

Ejes del modelo de formación sindical:

- Las necesidades de la organización, en prioridades y contenidos.
- Gestión e impartición en los territorios.
- Agrupaciones y Secciones Sindicales se implican en la extensión.

Formación de personas y equipos

- Formación de personas: se imparte en general en los territorios, y se complementa cuando se requiere por niveles superiores.
- Formación de equipos: itinerario de formación para equipos de dirección: territoriales, sectoriales, sección sindical o Federal.

Recursos: Equipo propio de Formadores/as, Cursos y materiales formativos de elaboración propia, portal “escuela sindical” online, aplicación de gestión de la formación sindical (Backoffice)

Plan de formación sindical: Se organiza por niveles de contenidos, inicial, avanzado y superior; y se definen diferentes itinerarios formativos en función de las distintas áreas de trabajo sindical.

Objetivos:

- Extender la formación sindical básica y reforzar la formación específica en los niveles medios y avanzados.
- Consolidar la formación de equipos, reforzando los procesos de desarrollo organizativo sectorial y territorial.

## ASESORAMIENTO Y ATENCIÓN SINDICAL

El asesoramiento sindical es una fase previa e imprescindible al asesoramiento jurídico que fortalece y consolida la necesidad del sindicato y de su actuación, además de descargar los servicios jurídicos del mismo. el asesoramiento sindical es uno de los mecanismos más importantes que disponemos para entrar en contacto con las trabajadoras y los trabajadores especialmente en la pequeña y mediana empresa. Es un elemento estratégico para crecer en afiliación y acercarnos nuestras propuestas.

Tenemos que avanzar en la constitución de equipos de atención sindical (EAS) con capacidad para atender a la gran mayoría de cuestiones que puedan surgir en el asesoramiento individual o colectivo.

- EAS: Formación polivalente, actuación sectorial o multisectorial. Dotación de herramientas y capacitación. Servisin
- Planes específicos de actuación, sectoriales y en empresas. Criterios homogéneos y establecidos sectorial y federalmente.
- Imagen de los locales y sedes.

## COMUNICACIÓN INTERNA

¿Comunicamos bien? Cambiar el concepto de “información que se envía” por el de “información que está a tu disposición”, puede evitar la posible saturación de información.

La formación de la conciencia colectiva como delegado o delegada de CCOO, la construcción del relato y el discurso político, debe llegar con naturalidad a todo el activo sindical.

Líneas de actuación:

- Establecer un modelo de comunicación interna para toda la Federación. Que estructure flujos de información, que defina las personas responsables, que genere una cultura a favor de la comunicación interna, que garantice medios y recursos, que sea transparente y motivador de la pertenencia a la organización, que se pueda evaluar en el resultado
- Qué y dónde. Un lugar común para la información interna. Toda la comunicación externa lo es también interna. Generar espacios compartidos donde ubicar la información y la opinión, desarrollar nuevas herramientas: app, cambiar el concepto “recibir información” por el de “ir a buscar la información”.
- La información tridireccional (ascendente, descendente y horizontal) La gestión de la información. Importancia de la información compartida, módulos de formación en comunicación, definir protocolos de información, sustitución paulatina del c.e. por espacios compartidos, potenciar el móvil como buscador de información, agenda federal.
- Protocolo de tratamiento de la información. Cumplimiento y LOPD. Conocimiento de los protocolos, clasificación de los mensajes a efectos de redifusión, FAQ's en web sobre LOPD.

## POLÍTICAS INSTITUCIONALES

### Desarrollo y coordinación

Oportunidad de potenciar las relaciones institucionales por la diversidad de la situación política y social: posibilidad de impulso del diálogo social e institucional.

Potenciar la participación en espacios sectoriales, a todos los niveles, territorial y estatal; e identificar otros espacios donde no participamos o estamos infra-representados.

### Actuaciones

- Coordinar la recopilación de datos sobre normativas sectoriales en todos los ámbitos y elaborar propuestas de mejora.
- Mapa participación institucional. Informe anual de participación institucional.
- Coordinar la participación en los procesos de consulta pública y seguimiento de presencia en ámbitos públicos.
- Para abrir paso a nuestras políticas sectoriales, comunicación permanente con grupos políticos, organizaciones sociales y sociedad civil.
- Profundizar en la elaboración de estudios sectoriales, etc.

## **COMUNICACIÓN EXTERNA. PROYECCIÓN DE LA FEDERACIÓN**

Dificultad de acceso del sindicato a los medios de comunicación tradicionales importantes: televisión, radio, prensa.

### **Un mensaje, varios formatos.**

Utilización de nuevas herramientas y redes sociales.

Adaptar mensajes a realidades lingüísticas, lenguaje sindical, no sexista.

Difundir mensajes en diferentes formatos y canales.

Protocolo actuación de defensa reputacional.

Coordinación de recursos, personas y materiales.

### **Una Federación, una voz ante el exterior**

Homogeneizar imagen y mensaje, generalizar argumentos de temas concretos, materiales.

Ampliar formación, diseñar guías básicas de comunicación y materiales genéricos.

### **La página web como espacio de información, atención e interacción**

Espacio de atención a la afiliación. Mantenimiento y actualización.

Espacio de experiencias compartidas exclusivas con la afiliación

### **Contenidos: la Federación como fuente de información**

Coordinar información sectorial estructurada para los medios. Portavocías sectoriales

Campañas específicas. Gabinete/Área de prensa

### **Estrategias en Redes Sociales**

Red de comunicadores, formación, respuestas y expansión del discurso Federal

## **GESTIÓN Y ASIGNACIÓN DE NUESTROS RECURSOS: SOSTENIBILIDAD, EFICIENCIA Y TRANSPARENCIA**

Los recursos económicos, humanos y tecnológicos de los que dispone la Federación de Servicios deben tener como única finalidad mejorar nuestro trabajo para conseguir los objetivos estratégicos mandatados por el Congreso, incrementando y haciendo más eficaz la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, y mejorando la atención de la afiliación.

Debemos ser capaces de gestionar, asignar e invertir esos recursos con eficacia y transparencia. Propuestas:

### **Consolidar y garantizar nuestra sostenibilidad financiera**

- Seguir reforzando nuestra gestión financiera y control presupuestario.
- Garantizar el equilibrio presupuestario del conjunto de la Federación y nuestra capacidad de inversión en actividad: , destinando del total de Ingresos de Actividad de cada organización como máximo el 60% para Gastos de Personal, el 20% para Gastos Comunes y un mínimo del 20 % para inversión en actividad sindical (60% - 20% - 20%).

- Mantener nuestros niveles de solvencia y recursos propios
- Redacción y aprobación del “Manual federal de procedimientos financieros” antes del 30/06/2018,

### **Desarrollar una política federal de Recursos Humanos**

Partiendo del mapa de realidad de los mismos (origen, asignación, ámbito, funciones), basada en criterios de sostenibilidad, asignación eficiente de recursos y responsabilidad social organizacional, así como en los puntos concretos posteriores.

Marco convencional para el personal laboral, de representación colectiva y de prevención y seguridad.

Homogeneización del sistema retributivo del personal asociativo, priorizando el criterio de nivelación a salarios de referencia.

### **Optimizar la gestión y asignación de nuestros recursos horarios**

El crédito horario es patrimonio del sindicato.

- Potenciar el aprovechamiento de nuestros recursos horarios como clave de nuestra sostenibilidad y desarrollo futuros.
- Identificar las principales fuentes de recursos horarios.
- Identificar los principales destinos de inversión de recursos horarios.
- Elaborar y aprobar antes del 30/6/2018 el Código federal de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales (y Estatuto del delegado y la delegada).

### **Alcanzar los máximos niveles de transparencia y buen gobierno**

Desarrollar el Plan federal de Cumplimiento normativo antes del 31/12/2018, posicionando a la Federación de Servicios como referente de transparencia y buen gobierno ante su afiliación.