

# DOCUMENTO DE INTEGRACIÓN SINDICAL COMFIA – FECHOHT

## Índice:

1. Introducción.
2. Situar la nueva federación en el contexto económico.
  - 2.1. La dimensión sindical en este entorno.
3. El modelo sindical.
  - 3.1. Modelo sostenible de financiación de la nueva federación.
4. Criterios de acción sindical y negociación colectiva.
  - 4.1. Criterios de articulación de la negociación colectiva.
  - 4.2. Criterios de organización en los sectores y en las empresas: organizaciones de carácter y secciones sindicales de empresa.
  - 4.3. Comunicación y participación.
5. Formación / Aprendizaje sindical. Desarrollo de cuadros sindicales.

1                   **1. Introducción.**

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

7           Es fundamental la capacidad cierta de integración de las dos organizaciones  
8           fusionadas para conseguir colectivamente otra más útil, con más capacidad, con  
9           más fuerza y conocimiento para mejor defender los intereses generales y  
10          particulares de trabajadores y trabajadoras. Obligados estamos a compartir  
11          experiencias, conocimientos sectoriales, formas organizativas, etc.

1     **2. Situar la nueva federación en el contexto económico.**

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

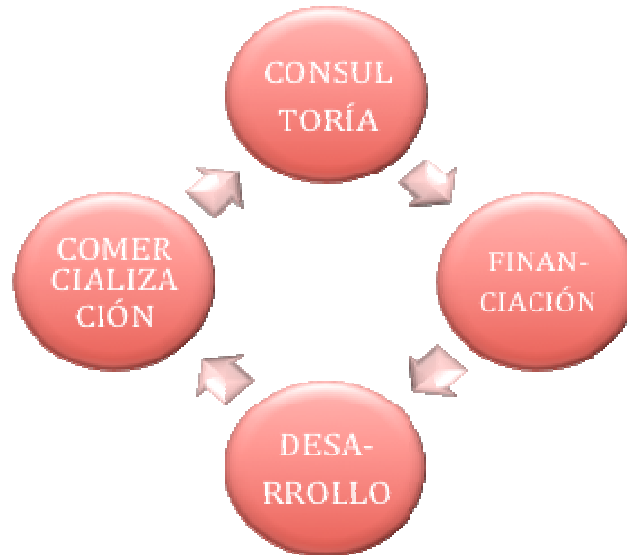
7     El número de personas empleadas supera los 4 millones y medio. Ciertamente es que  
8     parte importante de este empleo es precario, joven, inmigrante, femenino, con  
9     poca conciliación de vida personal y laboral, bajos salarios y sin formación  
10    adecuada al puesto de trabajo.

	2011	2012
<b>PIB (mill. €)</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>

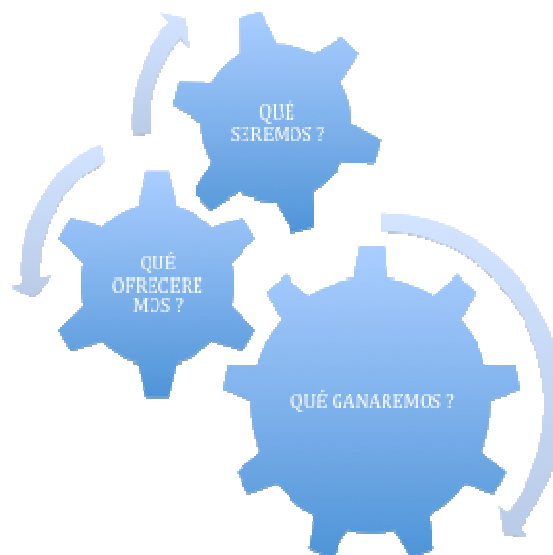
11  
12    En este contexto, se hace necesario ir desarrollando a partir de la fusión un  
13    discurso sindical que defina un nuevo proyecto sectorial que, en términos  
14    económicos, maximice las oportunidades de reactivación económica para generar  
15    empleo y, en términos sindicales, avance en paralelo garantizando las mejores  
16    condiciones para el empleo presente y futuro.

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

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



5 Es necesario situar al sindicato, a través de la nueva federación, dentro de ese  
6 proceso para conectar los intereses de las personas que trabajan en las empresas  
7 de nuestro ámbito con los beneficios económicos que se derivan de ese círculo de  
8 actividad.  
9



10 El crecimiento del empleo y la mejora de las condiciones laborales son el objetivo  
11 final. La negociación colectiva, en sus distintos niveles y especificidades, es el  
12 medio. Esto supone una gestión específica de la última reforma laboral que ataque  
13 la desregulación con elementos de flexibilidad y sitúe, en el sector, el valor añadido  
14 de la gestión sindical en términos sociales y económicos.  
15  
16

1 **2.1. La dimensión sindical en este entorno.**

**AFILIACION A 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

**COMFIA      FECOHT**

**108.236**

**89.945**

**REPRESENTATIVIDAD A 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

FEDERACION	ACTAS	total del	CCOO	% CCOO	UGT	% UGT	CCOO-UGT	% CCOO-UGT	OTROS	%
COMFIA	9.568	24.980	10.547	42,2%	7.364	29,5%	3.183	12,74%	7.069	28,3%
FECOHT	17.921	44.596	17.093	38,3%	16.862	37,8%	231	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>

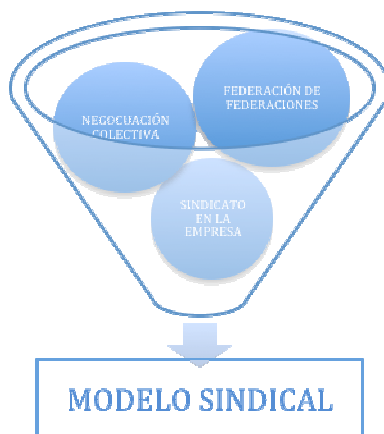
2  
3  
4 Tenemos que mantener el empeño en expandirnos a través de la afiliación,  
5 negociación colectiva y las elecciones sindicales y, para ello, será necesario  
6 apostar, dada la dispersión de los centros de trabajo de nuestras empresas, por los  
7 equipos electorales y de atención sindical de proximidad allí donde sean  
8 necesarios.

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

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

### 1 3. El modelo sindical

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



6

7 Tres elementos garantizan ese modelo:

- 8 1. La nueva organización es una Federación de Federaciones Territoriales.
- 9 2. La negociación colectiva es el elemento vertebrador de la nueva federación  
10 y tiene consecuencias organizativas.
- 11 3. La presencia del sindicato en la empresa es el centro de la acción sindical y  
12 la base del desarrollo organizativo.

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

16 Para garantizar este modelo serán elementos imprescindibles:

- 17 • La formación sindical, junto con el traspaso del conocimiento y experiencia  
18 sindical, como un instrumento clave para el desarrollo de equipos y cuadros  
19 sindicales así como una herramienta de integración federal.
- 20 • La definición de perfiles profesionales y de cualificación dentro del  
21 sindicato.
- 22 • El desarrollo de asesorías sindicales.
- 23 • El desarrollo de la organización en la empresa y su articulación sectorial.
- 24 • La articulación sectorial de la negociación colectiva.
- 25 • Mapa de la representación sindical en nuestros sectores. Detección de  
26 dificultades de implantación del modelo de sindicalismo confederal.

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

1     **3.1. Modelo sostenible de financiación de la nueva federación.**

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

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

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

- 7         • Ingresos por cotizaciones como principal vía de financiación y destinatario  
8         de los mayores esfuerzos para la obtención de nuestros recursos.
- 9         • Recursos propios, garantía de solvencia y liquidez: posible con crecimiento  
10        afiliativo. Planes de trabajo con objetivos concretos. Optimización de  
11        recursos para la acción sindical.
- 12        • Política de contención del gasto en gastos generales y diversos.
- 13        • Presupuesto integrado y control del mismo. Presupuestos de  
14        organizaciones que no superen ingresos por cotizaciones. Limitación gastos  
15        de personal al 60% de las cuotas de afiliación.
- 16        • Optimización y mejora de recursos y horas sindicales. La dispersión de  
17        centros de trabajo nos obliga a establecer prioridades en los objetivos y, por  
18        lo tanto, en la asignación de los recursos.
- 19        • Mejorar la transparencia en la gestión de los fondos públicos. Consolidar los  
20        mecanismos internos de gestión, coordinación, orientación, impartición y  
21        evaluación de los programas formativos.

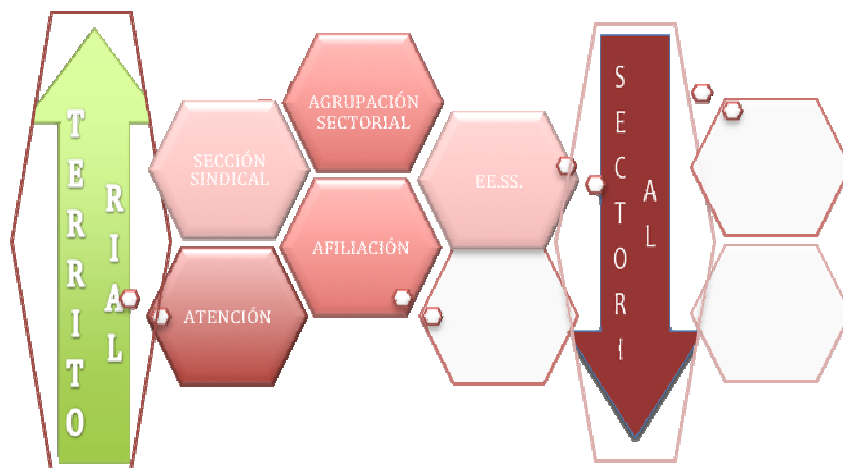


22





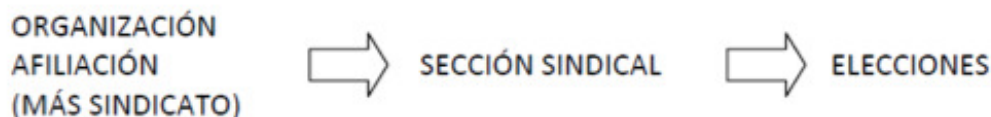
1 **4.2. Criterios de organización en los sectores y en las empresas:**  
2 **organizaciones de carácter sectorial y secciones sindicales de empresa.**



3  
4 **Las secciones sindicales de empresa.**

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

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



10  
11 Potenciar la constitución de secciones sindicales de empresa bajo el criterio de  
12 oportunidad, eficiencia y tamaño:

- 13 • Oportunidad. Cuando haya entre la afiliación cuadros para hacerse cargo  
14 y/o necesidad derivada de la negociación colectiva.  
15 • Eficiencia. Será conveniente desarrollar la sección sindical de empresa en  
16 aras a crear mayor organización.  
17 • Tamaño. No se crearán secciones sindicales de empresa con un número  
18 menor de entre 25 a 50 personas afiliadas, según el ámbito.

19 El ámbito de creación de la sección sindical de empresa deberá ser el mayor que se  
20 dé en la empresa (estatal -> autonómico -> provincial). Otras secciones sindicales  
21 de la misma empresa en ámbitos inferiores se crearán en base a estatutos y/o  
22 consensos.

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

- 5 • Criterios de constitución de secciones sindicales.
  - 6 ○ Criterios cuantitativos mínimos de afiliación.
  - 7 ○ Criterios de estructura organizativa. Personal/colectiva.
  - 8 ○ Coordinación y cohesión con los criterios de la organización
  - 9 sectorial, territorial y federal.
  - 10 ○ Recursos compartidos.

#### 11 **Organizaciones de carácter sectorial.**

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

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

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

- 20 • Criterios de constitución de agrupaciones sectoriales.
  - 21 ○ Actividades homogéneas, empresas con capacidad y posibilidad de
  - 22 estructurar organización sindical y masa crítica. Negociación
  - 23 colectiva sectorial.

#### 24 **4.3. Comunicación y participación.**

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

28 Se establecerá un mecanismo de participación en la negociación colectiva estatal  
29 de las distintas federaciones de nacionalidad o región.

30 En el proceso de negociación colectiva, corresponde a las organizaciones de  
31 carácter sectorial o aquellas estructuras sectorial/territorial más próximas,  
32 fomentar la participación de los/as delegados/as y la afiliación.

## 1 5. Formación / Aprendizaje sindical. Desarrollo de cuadros sindicales.

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

5 Se establecen varias líneas de trabajo estratégicas:

6 1. **Consolidación de la formación sindical.** Modelo federal con impartición  
7 territorial.

8 • Formación de formadores. Equipo de formadores internos.

9 • Escuela de formación sindical. Materiales, recursos formativos, espacios  
10 de colaboración y comunicación con nuestros delegados y delegadas.  
11 Fomento de buenas prácticas.

12 2. **Desarrollo de cuadros sindicales.**

13 • Generación y mantenimiento de equipos de trabajo. Homogenización de  
14 criterios e interiorización de formas de trabajar: optimización de  
15 recursos, planes de trabajo medibles y evaluables.

16 • Definición de perfiles profesionales y de cualificación dentro del  
17 sindicato. Homogeneización de funciones, plan de formación específico  
18 y condiciones laborales.

19 • Incorporación de personas jóvenes, proporcionándoles formación y  
20 acompañamiento adecuado para desarrollar sus funciones.

