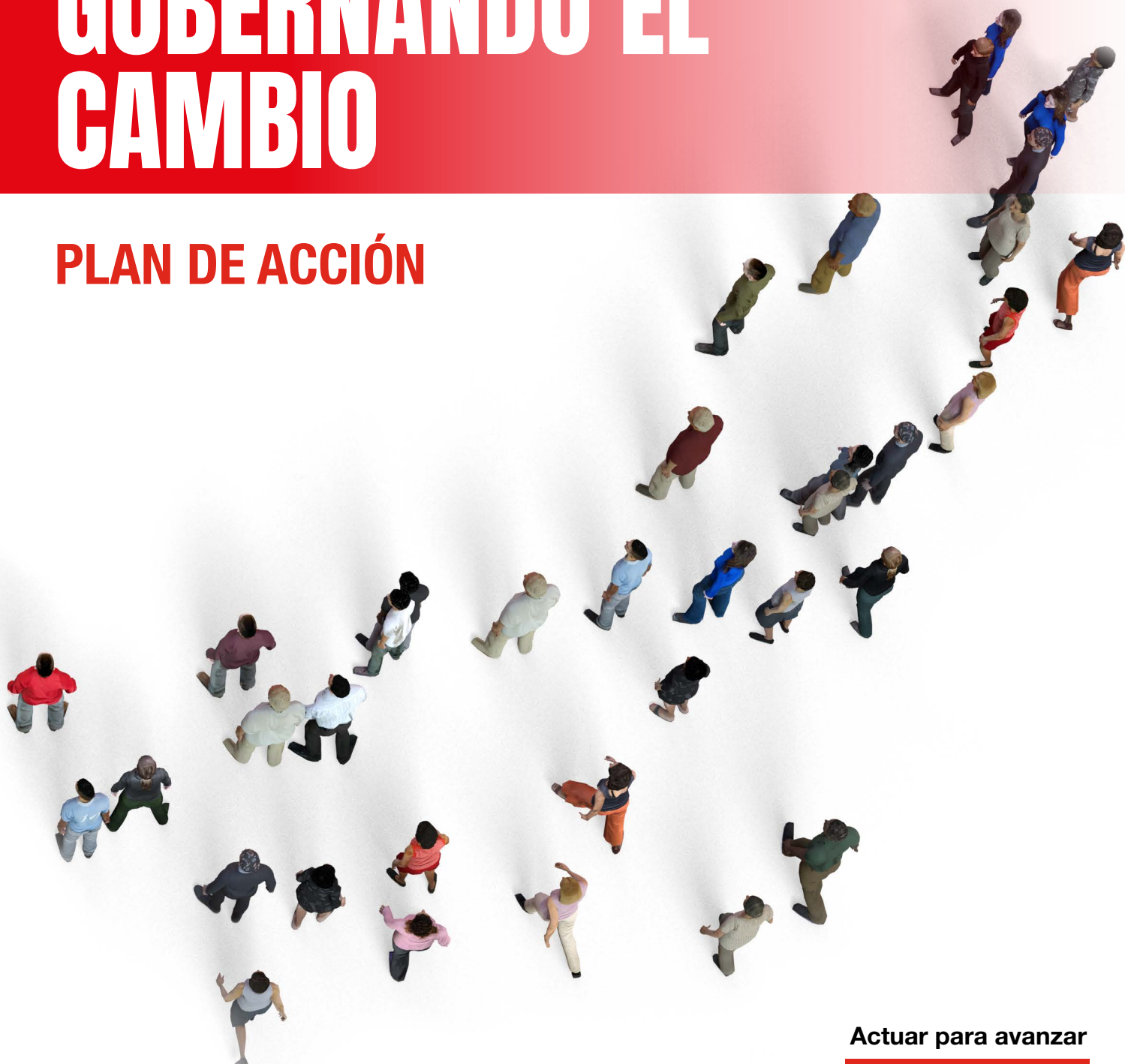


III CONGRESO CCOO SERVICIOS

Madrid | 8, 9 y 10 de junio 2021

GOBERNANDO EL CAMBIO

PLAN DE ACCIÓN



Actuar para avanzar

CCOO
servicios

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO	3
1. EXTENSIÓN AFILIATIVA Y REPRESENTATIVA, DESDE UNA GESTIÓN OPTIMIZADA	10
1.1. Incrementar nuestra fuerza afiliativa y extender nuestra representatividad electoral	10
1.2. Gestionar e invertir de forma óptima nuestros recursos	11
1.3. Desarrollar nuestras políticas de Comunicación interna y Atención Sindical	12
2. DESARROLLO SINDICAL DE EMPRESAS/SECTORES ESTRATÉGICOS Y DESARROLLO DE ACTIVO SINDICAL/CUADROS	15
2.1. Desarrollar sindicalmente de forma integral (en el plano organizativo y de acción sindical) las empresas de mayor potencia a nivel estatal y territorial	14
2.2. Desarrollar sindicalmente los sectores y subsectores estratégicos, desde la federalidad y la transversalidad	14
2.3. Desarrollar activo sindical y cuadros de dirección	15
3. LA ACCIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA DE DEFENSA DEL EMPLEO, DE DESARROLLO DE MARCOS COLECTIVOS Y DE ORGANIZACIÓN SINDICAL	17
3.1. Impulsar la negociación colectiva, desde la coordinación federal y el desarrollo de su estructura	17
3.2. Orientar la acción sindical a la defensa del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la lucha contra la precariedad y la desigualdad (de género, generacional)	18
3.3. Situar la Igualdad y la Salud en primer plano, desarrollando el potencial de la acción sindical transversal para incidir en la organización del trabajo y la empleabilidad	19
4. CON VISIÓN GLOBAL: SOCIOPOLÍTICA, INSTITUCIONAL, INTERNACIONAL Y DE PROYECCIÓN EXTERNA	21
4.1. Desarrollar nuestra capacidad de incidencia institucional en políticas sectoriales y de protección social	21
4.2. Impulsar la vertiente internacional y sociolaboral de nuestra Acción Sindical	22
4.3. Incrementar los contenidos, canales y alcance de nuestra Política de Comunicación Externa	22
5. GOBIERNO DEL CAMBIO: DIGITALIZACIÓN, NUEVAS REALIDADES LABORALES, SINDICATO 4.0	24
5.1. Garantizar una Transición digital justa en empresas y sectores estratégicos	24
5.2. Abordar de forma proactiva la regulación legal y convencional de las Nuevas realidades laborales	24
5.3. Adaptarnos y anticiparnos: Sindicato 4.0	25

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

A modo de previa

Abordamos la formulación de este Plan de Acción, como documento a debate en nuestro proceso congresual, en **una coyuntura de excepción**: aún inmersos en una crisis sanitaria mundial de enorme dimensión, de duración e impacto todavía inciertos, que a su vez ha desencadenado una crisis económica cuyo alcance y recorrido está por definir, pero cuya gestión indudablemente determinará en gran medida nuestras prioridades y estrategias sindicales.

Resulta complicado, en consecuencia, realizar en esta introducción un análisis concluyente, en torno a la realidad y sus perspectivas, de cara a un Congreso federal cuya fecha de celebración prevista se sitúa dentro de 7 meses. Habrá de ser el **Informe general a presentar en dicho Congreso** el que sirva para complementar y actualizar nuestro análisis de partida, además de hacer un **balance amplio de este mandato**, sobre cómo hemos construido sindicato, cómo hemos desarrollado nuestra acción sindical en los diferentes sectores de CCOO Servicios, cómo hemos librado la lucha sindical contra las grandes brechas de desigualdad y de precariedad...

Un análisis de partida que debe arrancar con una constatación y un reconocimiento, en torno a la forma en que el conjunto de la organización ha dado **una respuesta excepcional a esta situación de excepción**, en la sociedad, en los sectores y en las empresas, en lo macro y en lo micro, adaptando nuestras estrategias y modos de trabajo, ejerciendo de referentes laborales en el momento más difícil para millones de personas trabajadoras, defendiendo su empleo, atendiéndolas, aportándoles respuestas... en definitiva, procurando estar a la altura de las circunstancias, de la confianza depositada, de nuestra responsabilidad y de nuestra historia. Por ello, este Plan de Acción no puede por menos que empezar desde el reconocimiento a **quienes han hecho posible esta capacidad de respuesta: nuestro activo sindical y nuestra afiliación.**

Una capacidad de respuesta que, más allá de lo puntual, se traslada ahora como reto de presente y de futuro, orientando el enfoque y desarrollo de este Plan de Acción. Capacidad de respuesta justamente en torno a la adaptación y al gobierno del cambio, tanto en lo que se refiere al contexto coyuntural como a los procesos estructurales.

Respecto a la coyuntura, todas las previsiones apuntan a un escenario complicado al menos hasta 2022, con una pérdida de tejido productivo y de empleo que va a impactar de forma significativa en algunos de nuestros sectores, especialmente los vinculados con la actividad turística.

Y más allá de la coyuntura, resulta también del todo punto evidente que hay **procesos estructurales que se van a acelerar tanto por tendencias que ya estaban en marcha**, vinculadas con la digitalización, los cambios en el sistema productivo y las nuevas realidades laborales; como por los criterios con los que se inviertan los fondos de reconstrucción UE y los cambios en los hábitos de consumo que se vayan consolidando.

Indudablemente, el hecho de que el perímetro sectorial de la Federación de Servicios alcance **5,5 millones de personas trabajando por cuenta ajena en el 60% de las empresas privadas de este país**, representa un plus de responsabilidad en la forma en que el conjunto de las Comisiones Obreras afronta estos escenarios.

Gobernar los cambios desde la autonomía sindical

Desde CCOO, desde la Federación de Servicios, no queremos limitarnos a ser meros espectadores de los cambios: **Aspiramos a gobernarlos**. Gobernar los cambios desde nuestra incidencia en lo sociopolítico, poniendo en valor nuestra legitimación sindical y a través del **Diálogo social**. Gobernar los cambios desde nuestra **actuación en los sectores y empresas**, extendiendo nuestra afiliación y representatividad, desde el desarrollo organizativo, la acción sindical y la Negociación colectiva, nuestra principal herramienta transformadora junto al Diálogo social. Gobernar los cambios desde la **capacidad de adaptar nuestra organización a los tiempos**, optimizando medios y funcionamiento, multiplicando canales de atención y llegada, incrementando la eficiencia y eficacia de nuestros recursos y modelos organizativos.

En una perspectiva global, **el Diálogo social ha permitido abordar la coyuntura** a través de acuerdos en materia de ERTes, tiempo de trabajo y prestaciones, **pero también ha incidido y debe seguir incidiendo en lo estructural**: En la definición de lo que se ha venido en proyectar como el “Estatuto del SXXI” -Trabajo a Distancia, Nuevas Realidades laborales, tiempo y organización del trabajo, Igualdad-, en el destino de los Planes de Reconstrucción, en los modelos de protección social... Y, por supuesto, en la **recuperación de equilibrios** en nuestra principal herramienta de generación normativa y de avance en las condiciones laborales, que es la **Negociación colectiva**, a través de la derogación de la Reforma laboral -ultractividad, prevalencia, externalizaciones,...-.

Una cuestión esta última esencial, considerando justamente la **conexión del Diálogo social con su desarrollo a través de la Negociación colectiva**, de forma previa a la pandemia con nuestra firme apuesta confederal y federal por el **objetivo de los 14.000€ de salario mínimo** y, en los últimos acuerdos alcanzados (SMI, Trabajo a Distancia, Reglamentos Igualdad, ERTes,...) mediante la remisión a su desarrollo normativo en los marcos convencionales.

Nuestra implicación federal en estos retos globales, así como en su traslación a nuestros ámbitos, es plena. Como lo es nuestra contribución a la **legitimación representativa y afiliativa de CCOO, la primera organización social de este país**, con más de 10.000 delegados/as de diferencia con respecto al segundo sindicato (3.000 de diferencia aportados desde nuestro ámbito) y más de 975.000 personas afiliadas (más de 200.000 en nuestros sectores, aunque con un indudable potencial de crecimiento). Legitimación social para transformar la sociedad, que se alcanza justamente desde la acción y el desarrollo federal en sectores y empresas.

Mapa básico de realidad federal

El diseño federativo confederal nos ha situado ante el reto de **organizar a cerca del 40% de las personas trabajadoras por cuenta ajena de este país**, en una realidad sectorial extensa, diversa y heterogénea, compuesta mayoritariamente de PYMEs, con alta dispersión de centros de trabajo y en buena parte atomizada en cuanto a ámbitos de negociación colectiva.

Esta realidad, unida al modelo vigente de elecciones sindicales, **concentra los niveles de sindicalización y presencia de RLPT en el 8% de las empresas**, aquellas de más de 10 personas trabajadoras y, especialmente, las de más de 50. El nivel de representación sindical en las empresas de entre 1 y 10 personas trabajadoras (92% del tejido empresarial) es testimonial.

No obstante, las empresas con RLPT –cerca de 10.000- agrupan casi el **40% del total de personas trabajadoras de nuestros sectores** y, lo que es aún más importante, con la legitimación de dicha representación se genera **cobertura de negociación colectiva para la práctica totalidad de los 5,5 millones de personas trabajadoras** de nuestro ámbito, a través de 344 convenios colectivos sectoriales (30 de ámbito estatal y 314 de ámbito territorial), además de los de empresa.

Nuestro principal reto, partiendo de esta realidad, sigue siendo el mismo, simplemente porque es consustancial a nuestra concepción como sindicato de clase: Con los recursos horarios que generan en torno a 23.000 delegados/as y los recursos financieros que aportan más de 200.000 personas afiliadas, seguir organizando espacios con representación para incrementar nuestra afiliación, capacidad contractual y recursos y, con ello, volcar la solidaridad de nuestra actuación sindical para ser capaces de atender, organizar y seguir generando cobertura de negociación colectiva para más de 5 millones de personas trabajadoras, en su mayoría sin representación.

Este reto, ya de por sí de una dimensión enorme, **se enmarca, además, en el nuevo mundo al que el sindicalismo tiene que hacer frente**, más allá de la crisis económica provocada por la COVID-19: Cambio en el paradigma de la empresa, fragmentación de los procesos productivos, atomización de las relaciones laborales, impacto de la digitalización, la automatización y la plataformización, espacios multisectoriales que coexisten y se entremezclan... en definitiva, una realidad poliédrica, plural, mutante y compleja, llena de retos, de amenazas pero también de oportunidades.

Priorizar para llegar más lejos

Nuestros recursos para afrontar una realidad de esta magnitud no son, antes al contrario, ilimitados. De ahí que debemos seguir haciendo diagnósticos rigurosos en torno **a lo que es posible, lo que es necesario y lo que es prioritario**, a fin de orientar nuestro plan de acción.

En este sentido, analizamos nuestros sectores y subsectores teniendo en cuenta tanto su volumen de empleo como el nivel de concentración/atomización de los centros de trabajo, elemento que en buena parte determina el nivel y potencial de sindicalización representativa. Un análisis que, junto con el nivel de representatividad propio, el nivel y potencial afiliativo, y los ámbitos de negociación colectiva predominantes, orientan aquellos **ámbitos sectoriales o subsectoriales en los que priorizaremos su desarrollo organizativo y afiliativo**.

Igualmente, el análisis de los 185 grupos de nuestro ámbito –que agrupan 524 CIFs- con una RLPT superior a 20 delegados/as, nos concreta un espacio de grupos estratégicos que representan más del 50% de los electores y la afiliación, y cerca del 50% del total de la RLPT y de delegados/as de CCOO Servicios. Un análisis que se complementa con otros equivalentes en cada Federación territorial, completando un **perímetro de grupos/empresas estratégicas a nivel estatal y territorial**, que resulta clave en el plano del desarrollo organizativo y afiliativo, la definición de prioridades en la atención y acción sindical, y la estructuración del modelo federal.

Junto a estos análisis sectoriales y de grupos/empresas “diana”, con alcance mayor o menor en función de los recursos disponibles, analizaremos también los **marcos de negociación colectiva sectorial, vigentes y potenciales**, como ámbitos de desarrollo organizativo, de despliegue de políticas federales y de construcción sectorial. En este sentido, 46 de los 344 convenios colectivos sectoriales de nuestro ámbito (16 estatales y 30 territoriales/provinciales) agrupan a más del 50% de las personas trabajadoras de nuestros sectores, lo que los configura como marcos clave. Partiendo de este ejercicio de priorización para poder llegar más lejos en nuestra capacidad de extensión, recursos y cobertura, surge una **reflexión fundamental** en torno al modelo organizativo federal, sectorial y territorial que necesitamos para **abordarlo de una forma homogénea e integral**.

Nuevo enfoque de la vertebración sectorial

El modelo de vertebración sectorial que hemos ensayado en el pasado no nos ha resultado suficiente para abordar todas las realidades sectoriales, porque no resultan válidas las mismas recetas para realidades distintas. En cierto sentido, ha generado una **sensación de “federación a dos velocidades”**, en función de la existencia o no de Agrupación sectorial, contribuyendo además a mantener la percepción de los ámbitos previos al nacimiento de CCOO Servicios en 2014.

Desde el reconocimiento al papel clave que han desempeñado las **Agrupaciones constituidas** y al ingente trabajo que han desarrollado en sus ámbitos, apostamos por una vertebración sectorial centrada en **organizar sectores/subsectores con masa crítica y que cuenten con ámbitos de negociación colectiva estatal** (sectorial o de empresa). Partiendo de dicha apuesta, resulta prioritario, a su vez, la vertebración y especial seguimiento -organizativo, afiliativo, de negociación colectiva y de acción sindical transversal- de los grandes Grupos/ Empresas que definamos como estratégicos, a fin de que sirvan como tractores y motores de esa vertebración sectorial.

Para abordar este nuevo enfoque de vertebración sectorial de una forma homogénea y a mayor ritmo, necesitamos invertir recursos y cuadros sindicales. Y esto requiere optimizar el destino de nuestros recursos humanos, **desde una mayor federalidad, transversalidad, operatividad y pragmatismo**: Sabiendo donde queremos ir, definiendo objetivos ambiciosos, pero al mismo tiempo teniendo los pies en la tierra y centrando nuestras prioridades, justamente para generar las bases sólidas, el crecimiento afiliativo y los recursos con los que seguir avanzando.

Federalidad y transversalidad

Más allá de la vertebración sectorial, hacemos una apuesta expresa por incrementar muy sensiblemente la transversalidad, federalidad y despliegue territorial de nuestro modelo organizativo, en torno a dos grandes áreas de trabajo en coordinación y cohesión permanentes: **Organización/ Recursos y Políticas Sindicales/Acción Sindical**. Generando estrategias para ordenar y aumentar la capacidad y eficiencia de nuestra acción sindical, al tiempo que desarrollando la misma en base a criterios organizativos y enfocada al desarrollo federal.

Esta apuesta por una mayor federalidad y transversalidad tiene lógicas consecuencias en términos de asignación de recursos, al tiempo que implica un **despliegue de estas estrategias y políticas a través de las Federaciones territoriales**, reconfigurando por completo el enfoque y funcionalidad de las estructuras sectoriales que definimos en su momento como Agrupaciones o Coordinadoras.

En consecuencia, se potencia el desarrollo de CCOO Servicios como un proyecto aún más cohesionado en sus políticas y en su concepción como **Federación de Federaciones territoriales**, en torno a un modelo de gobierno compartido y un reforzamiento de competencias federales.

Ello no obsta para seguir entendiendo necesaria la definición de **ámbitos sectoriales de coordinación organizativa y de participación en la negociación colectiva**, muy particularmente la de ámbito estatal, orientando por tanto el papel de las personas que se definan como responsables sectoriales/subsectoriales, así como los espacios sectoriales que pueda ser conveniente articular para garantizar la participación de los grandes Grupos/Empresas.

De vuelta al gobierno de los cambios: Retos federales

Decíamos antes que nuestra aspiración como CCOO es gobernar los cambios, en el plano sociopolítico pero también, y muy especialmente, desde nuestra actuación en los sectores y empresas, además de sabiendo adaptar nuestra organización a los tiempos. En ambas vertientes es mucho lo que nos toca hacer y mucha la responsabilidad que tenemos como CCOO Servicios, por lo que representamos y por lo que representan nuestros sectores. **Y este Plan de Acción responde, justamente, a esos retos federales.**

Retos que pasan por **defender el empleo y las condiciones laborales** en un contexto de enorme impacto para algunos de nuestros sectores, que puede conllevar procesos de reestructuración, por potenciar también desde lo federal **nuestra vertiente más sociopolítica** -políticas sectoriales, acción sindical internacional, sostenibilidad, protección social-, por definir nuestras **estrategias de negociación colectiva** con visión organizativa y a largo plazo -estructura, priorización, adaptación a las tendencias sectoriales-, por **abordar la regulación de los cambios con sentido anticipatorio** -trabajo a distancia, transición Digital, tiempo de trabajo-, por desarrollar espacios estratégicos de **acción sindical transversal** en la organización del trabajo - Igualdad, Formación, Salud Laboral-,... en definitiva, por desarrollar una dirección de la acción sindical bajo parámetros, criterios y objetivos organizativos, enfocada a **gobernar el cambio, crear sindicato y crecer en afiliación.**

Retos que pasan, igualmente, por un trabajo sistematizado con **sectores y empresas estratégicas**, por seguir incrementando la planificación y coordinación de nuestras **estrategias afiliativas, electorales y de extensión**, por la culminación del modelo de gestión integrada de recursos, por el desarrollo de nuestras políticas de administración y cumplimiento, por nuestra capacidad de despliegue territorial... y, junto a estos, el desarrollo de ejes muy vinculados con nuestra adaptación a los tiempos (**Sindicato 4.0**): La optimización y evolución de nuestro **modelo de atención en sede**, el desarrollo y planificación de nuestra **atención sindical “a demanda”**, la potenciación de nuestra atención sindical “proactiva” o de extensión, el impulso a mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos de **gestión interna**

y **omnicanalidad**, haciendo compatibles formas de atención sindical “clásicas” con las que van requiriendo los tiempos”.

Retos, en fin, que tienen, deben tener, **un hilo conductor que es consustancial a lo que somos y a cómo entendemos el sindicalismo en CCOO: Su orientación al crecimiento afiliativo**. Y no ya solo por contar con más recursos que nos permitan llegar más lejos, que de por sí ya es un argumento suficiente. No solo por ser el factor esencial para garantizar nuestra **capacidad de autonomía**, como valor esencial a preservar. También, y muy especialmente, porque nuestra vocación no se limita a ser un sindicato “que atienda a las personas”: Nuestra vocación, nuestra aspiración, es que las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores, incluyendo las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo y las víctimas de la precariedad, **vean en el sindicato su referente y el ámbito en el que organizarse, mediante su afiliación**. Porque la clase trabajadora siempre tendrá más fuerza si se organiza a través del sindicalismo de clase que si lo hace de forma dispersa. Y porque las Comisiones Obreras solo tendremos futuro si seguimos siendo el referente y el ámbito de organización, a través de su afiliación para luchar por cambiar su realidad laboral, de la clase trabajadora.

Estructura del Plan de Acción

Apostamos por desarrollar un Plan de Acción, complementario a la definición estatutaria, basado en la visión estratégica, la concreción de objetivos, el desarrollo de acciones para su consecución y la previsión de instrumentos de intervención y evaluación. **Es decir, un documento muy concreto, que sirva como “cuadro de mando” para una evaluación permanente durante el mandato**.

Bajo dichas premisas, se propone un Plan de Acción en torno a **5 ejes prioritarios**, con 3 objetivos estratégicos en cada uno de ellos, y 3-5 líneas de actuación para la consecución de cada objetivo. Es decir, **un total de 15 objetivos estratégicos y 53 líneas de actuación** que, a modo de sistema de autoevaluación, permitan definir instrumentos de intervención, calendarización y seguimiento.

Como se comprobará, **hemos apostado por la concisión y la concreción**, para poder presentar al debate de la afiliación de CCOO Servicios un documento de extensión razonable. Por ello, a pesar de concentrar todos los ejes del proyecto federal que se formula, no despliega un balance de actuación por Secretarías y sectores que entendemos más propio del **Informe general al Congreso**, ni desarrolla de forma excesivamente extensa las líneas de actuación enunciadas.

Una vez realizado el Congreso federal, sobre la base, estructuras y enunciados del Plan de Acción que sea aprobado, así como en su caso las resoluciones o acuerdos complementarios que puedan adoptarse por el Congreso, se formularán de forma desarrollada Planes de Actuación 2021-2022 por Secretarías y sectoriales, así como por parte de las Federaciones territoriales, en su ámbito.

La Igualdad, fuerza transformadora

La idea fuerza que recorre toda esta introducción es, obviamente, la apuesta por el gobierno de los cambios por parte del sindicato. Gobierno de los cambios que tiene tanto que ver con la capacidad de adaptación a los mismos como con las estrategias para impulsarlos en defensa de los intereses de clase que representamos.

No es una idea fuerza novedosa ni exclusiva de estos tiempos. Antes al contrario. **Nuestra historia es una historia de adaptación a los tiempos y gobierno del cambio.** Desde nuestros orígenes en los años 50 como alternativa al sindicalismo vertical del régimen, primero de forma puntual para conflictos concretos, para organizarse de forma más estable en los años 60 y protagonizar la conquista de la Libertad. Personas trabajadoras organizándose para la defensa de sus intereses, en torno a un sindicalismo que en los 70 acuñamos como de nuevo tipo, con principios que hemos mantenido: sociopolítico, de clase, democrático, participativo, internacionalista... también, y sin duda, feminista. Porque desde entonces, en todas esas décadas, el sindicato ha crecido y evolucionado en torno al cambio del modelo productivo y la incorporación de la mujer al mundo laboral, **impulsado no solo por uno, sino por dos paradigmas principales: la lucha de la clase trabajadora y la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.**

Las CCOO aspiran a seguir siendo el espacio donde se organizan las mujeres y hombres, espacialmente de las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, en nuevas y diversas realidades laborales. Y como Federación que integra sectores que, además de las cifras globales ya detalladas en esta introducción, emplean a **1 de cada 2 mujeres que trabajan por cuenta ajena**, tenemos una responsabilidad enorme en ese reto.

Hablamos de **casi 3 millones de mujeres trabajadoras, que representan el 55% del empleo en nuestros sectores:** 52% en Servicios Técnicos, 53% en Sector Financiero, 54% en Hostelería, 57% en Comercio. Hablamos de **más de 115.000 afiliadas, que superan el 57% de nuestra afiliación.** Hablamos de más de **11.000 delegadas de CCOO**, que suponen el 51% de nuestra representación. Hablamos de cuadros sindicales que asumen de forma creciente responsabilidades en **una Federación que, cada vez más, tiene y debe tener rostro de mujer**, impulsando medidas proactivas de seguimiento, empoderamiento y cumplimiento de las obligaciones estatutarias en materia de género. Hablamos, en fin, de la Igualdad entre mujeres y hombres como **fuerza transformadora y de construcción de futuro**, en lo social, en lo laboral y, por supuesto, en lo sindical.

1. EXTENSIÓN AFILIATIVA Y REPRESENTATIVA, DESDE UNA GESTIÓN OPTIMIZADA

1.1. Incrementar nuestra fuerza afiliativa y extender nuestra representatividad electoral

1.1.a. Situando la afiliación como elemento prioritario de construcción del sindicato, con orientación integral de nuestras estrategias al crecimiento afiliativo y planes anuales.

Introduciendo el mensaje de afiliación en nuestro discurso permanente, como sistema de fortalecimiento del sindicato, conectando nuestras estrategias organizativas y de acción sindical con dicho objetivo y definiendo nuestras prioridades en torno al mismo. Para ello, se establecerán planes anuales a nivel federal, sectorial, territorial y de empresa, con objetivos concretos de incremento afiliativo basados en ratios de potencial (% afiliación sobre voto en elecciones sindicales, afiliación de delegados/as), así como mecanismos de seguimiento. En dichos planes, se buscará también extrapolar buenas prácticas y políticas afiliativas que se han demostrado efectivas en realidades equivalentes, como referencia global de crecimiento y de fidelización de la afiliación.

1.1.b. Incrementando y extendiendo nuestro nivel de representación, con prioridades objetivadas de extensión en sectores/empresas, planes anuales y planificación periódica.

Compaginando nuestro crecimiento electoral con las prioridades de potenciación de sectores/empresas en los marcos de la negociación colectiva, realizando un seguimiento coordinado de cada ámbito territorial, sectorial y de empresa. Complementariamente, estructurando a nivel federal dónde, cuándo y cómo debemos realizar el trabajo de extensión, desde criterios homogéneos y precisos en cada momento para invertir los recursos necesarios, teniendo en consideración tanto los espacios de mayor potencial como un posicionamiento estratégico para frenar los nichos en que las opciones corporativas compiten disputando los espacios que hasta ahora ocupamos el sindicalismo de clase.

1.1.c. Reforzando el papel estratégico de las Federaciones territoriales en las elecciones sindicales y la extensión electoral, desde una coordinación sistematizada con las mismas

Coordinando y efectuando un seguimiento continuo de los planes de trabajo electorales y de extensión, así como las políticas de construcción de sector, en función de cada realidad territorial. Generando espacios de coordinación, puesta en común, colaboración y sinergias con las federaciones territoriales, a fin de dar mayor federalidad a nuestra estrategia de extensión representativa y afiliativa, definiendo criterios comunes, herramientas y recursos enfocadas a la misma, así como coordinando nuestra participación federal en las Comisiones de Extensión territoriales previstas.

1.2. Gestionar e invertir de forma óptima nuestros recursos

1.2.a. Desarrollando el modelo de Gestión integrada de recursos financieros

Avanzando en el proceso de optimización de recursos financieros puesto en marcha, basado en apuntalar la autonomía financiera y eficiencia en la gestión de CCOO Servicios, además de garantizar una inversión en actividad homogénea para las federaciones territoriales, desde la implementación de las previsiones ya aprobadas: Centralización y gestión de todos los recursos líquidos de la Federación de Servicios en una cuenta de tesorería central, implementación del aplicativo para control contable por parte de cada ámbito, elaboración de los Presupuestos de Gastos y Tesorería anual del CIF, y articulación de interlocución en materia de gastos comunes soportados por el CIF con otras organizaciones confederadas.

1.2.b. Impulsando una gestión optimizada de los RRHH y recursos técnicos ajustada a las nuevas realidades.

Definiendo y desarrollando un modelo federal homogéneo de atención en sede, incluyendo la regulación en el marco del convenio colectivo del personal de materias conectadas con el tiempo de trabajo y modificaciones legislativas, así como el desarrollo de criterios federales sobre relaciones contractuales asociativas. Complementariamente, abordaremos estrategias formativas, así como de adaptación de herramientas informáticas y telemáticas. Finalmente, seguiremos impulsando la concreción y desarrollo de criterios efectivos de RSE interna en nuestro rol como empleador.

1.2.c. Desarrollando nuestra Política de administración federal: Control presupuestario, cumplimiento normativo, protección de datos, servicios jurídicos.

Avanzando, de forma conectada con el modelo de gestión financiera integrada, en el control permanente desde las federaciones territoriales y secciones sindicales de la evolución de sus gastos de actividad en comparación con la propuesta presupuestada, en la política de cumplimiento normativo y de protección de datos en el conjunto de la Federación, así como en una política federal de utilización y seguimiento de los servicios jurídicos, en el nuevo modelo puesto en marcha confederalmente.

1.2.d. Comisión de Gestión: Dando continuidad a un espacio de coordinación y gobierno compartido de nuestras políticas en materia de recursos

Garantizando la presencia de los principales ámbitos territoriales y de empresa, si bien con un formato flexible en función del carácter operativo o estratégico de sus reuniones, la Comisión de Gestión tendrá entre otras funciones la implementación, seguimiento y desarrollo del Modelo de Gestión Financiera Centralizada, incluyendo la aprobación del porcentaje de inversión en actividad de cada organización, en base a su propuesta presupuestada, así como las modificaciones que puedan resultar precisas en base a planes de trabajo. Igualmente, tendrá entre sus funciones el seguimiento y desarrollo de los criterios federales en materia de recursos horarios, de la política de recursos humanos y de nuestra participación federal en las Comisiones de Extensión territoriales.

1.2.e. Ordenando los recursos disponibles y adaptando los medios según criterios de cumplimiento normativo y LOPD.

Partiendo de la consideración de las horas sindicales como recurso principal de construcción organizativa a nivel federal, sectorial y territorial, abordaremos la gestión y administración optimizada de los recursos horarios disponibles como fuente principal de sostenimiento de CCOO Servicios. Para ello desde la Ejecutiva Federal se actualizará el mapa de recursos con el fin de redefinir y gestionar las necesidades que se precisen en sectores, territorios y secciones sindicales, en base a lo especificado en el Código de utilización de Derechos Sindicales y la reglamentación federal, en aras de ganar eficiencia y operatividad.

1.2.f. Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales (y Estatuto del delegado y la delegada)

Como desarrollo concreto y principal del apartado anterior, durante el primer año natural tras la celebración del Congreso, el Consejo federal aprobará a propuesta del Comité federal el “Código de utilización de los Derechos, recursos y medios sindicales, y Estatuto del delegado y la delegada”, con el objetivo de consensuar criterios de gestión y estrategias de desarrollo de las fuentes de recursos horarios, así como principios de gobierno, asignación y estabilidad de los mismos.

1.3. Desarrollar nuestras políticas de Comunicación interna y Atención Sindical

1.3.a. Protocolizando nuestra Política de Comunicación interna: objetivos, federalidad, protocolo, desarrollo de herramientas.

Desarrollando un Protocolo de Comunicación Interna que especifique las vías de transmisión de información entre la Federación estatal y las federaciones territoriales, además de las personas responsables y las herramientas necesarias para que estas vías de información funcionen, como cuestión estratégica para que el trabajo de la organización sea más eficaz.

1.3.b. Desarrollando una Política federal de Atención sindical pautada “a demanda”: Calidad, recursos, formación, Servisin, omnicanalidad, papel federaciones territoriales.

Optimizando los mecanismos federales de Atención Sindical desde una mayor coordinación entre estructuras a nivel federal y territorial, homogeneizando la respuesta que ofrecemos a las personas trabajadoras que contactan con CCOO Servicios e implementando diversos canales de comunicación en todos los ámbitos posibles para facilitar dicho contacto. Coordinación, homogeneidad, capacidad de respuesta y omnicanalidad, serán las bases para el arranque de una Política Federal de Atención Sindical de calidad cuyas pautas homogeneizaremos y que tendrá su punto de partida en la formación de todas aquellas personas que participen en su desarrollo.

1.3.c. Impulsando una Política federal de Atención sindical “proactiva” o de extensión: Definición criterios, planificación, potencialidad de esta política, conexión con estrategias de extensión, papel federaciones territoriales.

Orientando la planificación de mecanismos federales de Atención Sindical proactiva hacia la consecución estratégica de nuestros objetivos organizativos, definiendo criterios, colectivos y ámbitos a los que dirigimos (afiliación sin RLPT, delegados/as sin sección sindical...) y marcando pautas claras y homogéneas encaminadas al crecimiento y fidelización afiliativa, a propiciar espacios de participación y organización del conjunto de la afiliación, así como a la consecución de objetivos en materia de extensión electoral. Todo ello, desde la máxima coordinación entre las diversas estructuras a nivel federal y territorial, así como apostando por una dotación de recursos adecuada y que nos permita un despliegue territorial lo más homogéneo posible.

2. DESARROLLO SINDICAL DE EMPRESAS/SECTORES ESTRATÉGICOS Y DESARROLLO DE ACTIVO SINDICAL/CUADROS

2.1. Desarrollar sindicalmente de forma integral (en el plano organizativo y de acción sindical) las empresas de mayor potencial a nivel estatal y territorial.

2.1.a. Elaborando un Mapa empresas estratégicas, a nivel estatal y territorial, en base al cual se defina una hoja de ruta para su desarrollo organizativo, afiliativo y de acción sindical

Articulando un desarrollo específico y seguimiento permanente de las empresas definidas como objetivo prioritario de crecimiento organizado y extensión afiliativa, dotándonos para ello de un método de trabajo de seguimiento y calendarización de las acciones a emprender en coordinación con cada sección sindical estatal y ámbito sectorial. Dicha estrategia integral incluirá la vida orgánica de renovación y/o creación de las secciones sindicales estatales, enfocada a organizar al sindicato en la empresa, convertirlo en referente en la misma y desplegar todo su potencial afiliativo.

2.1.b. Definiendo y ejecutando un Desarrollo sindical integral (organización, acción sindical, afiliación, comunicación, desarrollo equipos y cuadros) en dichas empresas.

Ordenando las iniciativas emprendidas y con buenos resultados de las estructuras sectoriales y secciones sindicales, creando al efecto espacios compartidos impulsados desde la federación estatal con implicación y sinergias de las diferentes Áreas y Secretarías.

2.1.c. Desplegando esta estrategia a nivel de federaciones territoriales (complementariedad en empresas estatales, mapas propios empresas clave a nivel territorial)

Complementando los mapas de las empresas estatales de desarrollo organizativo y en coordinación con las federaciones territoriales, se ampliará esta estrategia de definición y desarrollo de empresas con perfil propio en cada ámbito, con el fin de reforzar los espacios sectoriales en materia afiliativa y de extensión electoral, así como fuente de generación de recursos para las federaciones territoriales.

2.2. Desarrollar sindicalmente los sectores y subsectores estratégicos, desde la federalidad y la transversalidad

2.2.a. Elaborando un Mapa de sectores estratégicos, en torno principalmente a la existencia de ámbitos de negociación colectiva estatal, articulando una hoja de ruta para su desarrollo organizativo, afiliativo y de acción sindical

Articulando mecanismos de seguimiento y planificación de los espacios de negociación colectiva, en plena coordinación con el área de Acción Sindical y con una visión del mapa de marcos convencionales en actualización permanente, enfocando las prioridades de acción sindical sectorial también con criterios organizativos, además de orientadas a un incremento de

representatividad y afiliación, que aumente nuestra capacidad de liderar las iniciativas y propuestas en cada ámbito.

2.2.b. Definiendo y ejecutando un Desarrollo sindical integral en dichos sectores (organización, afiliación, acción sindical, comunicación, desarrollo equipos y cuadros)

Potenciando los equipos federales de atención en cada sector con pautas e itinerario formativo de trabajo colaborativo que permita crecer en conocimiento conjunto, incluyendo competencias en materia digital, además de creando espacios compartidos impulsados desde la federación estatal con implicación y sinergias de las diferentes Áreas y Secretarías.

2.2.c. Articulando mecanismos y ámbitos de coordinación sectorial flexibles, con participación de las secciones sindicales y sinergias con las federaciones territoriales.

En función de las características y necesidades de cada sector o subsector, desde la Ejecutiva federal se generarán ámbitos funcionales de coordinación, con perspectiva de género y con la participación de las principales realidades a nivel de empresa y, en su caso, territoriales, que sirvan como espacios de puesta en común, para compartir criterios orientativos y para definición de estrategias conjuntas, dentro del marco de dirección federal. Aprovechando la transversalidad y polivalencia de los cuadros sindicales de esos ámbitos se fortalecerá y servirá de canal de mejora de las necesidades de otras estructuras más débiles generando marcos de colaboración eficaces.

2.3. Desarrollar activo sindical y cuadros de dirección

2.3.a. Dando continuidad a nuestra Política de Formación sindical (itinerarios formativos, oferta online), engarzada con prioridades de desarrollo empresas/sectores estratégicos

Reforzando aún más nuestra apuesta por la formación sindical como herramienta clave de construcción organizativa y de acción sindical, basada en el crecimiento de nuestro activo sindical en conocimientos y valores necesarios para tejer sindicato en las empresas. Seguiremos trabajando en un modelo universal en su nivel inicial, complementado por un segundo nivel vinculado a funciones y necesidades, así como a prioridades organizativas y de crecimiento afiliativo en sectores/empresas. Para ello, desde el trabajo federal de generación de entornos y recursos didácticos, potenciación específica de la formación en competencias digitales, formación de formadores e impartición en diferentes modalidades, se reforzará la estructura territorial de formación sindical de forma sinérgica con el impulso y seguimiento sectorial, para ampliar el alcance de nuestro modelo.

2.3.b. Potenciando el Desarrollo de equipos como estrategia de desarrollo colectivo/individual, engarzada con desarrollo empresas/sectores estratégicos

Potenciando el desarrollo de equipos de trabajo, no necesariamente vinculados a órganos de dirección, como línea de trabajo específica de nuestro modelo de formación sindical, para el impulso organizativo y afiliativo a nivel territorial, sectorial y/o de empresa. Aprender a trabajar juntos/as (toma de decisiones, planificación, seguimiento y evaluación del trabajo, resolución de problemas, motivación y cohesión interna) es la principal línea de trabajo.

2.3.c. Desarrollando el proyecto de Escuela federal: Identificación, itinerarios específicos, tutela, seguimiento,... de cuadros sindicales de presente y de futuro.

Potenciando los recursos y alcance de la Escuela del Trabajo de CCOO Servicios, desarrollada de forma coordinada con la confederal, como ámbito formativo y de tutelaje de carácter individual de cuadros sindicales que asumen funciones de gestión y/o dirección, conectado con las prioridades de desarrollo organizativo y afiliativo de sectores y empresas.

2.3.d. Apostando decididamente por la formación en Igualdad y por una perspectiva de género en el desarrollo del activo sindical y de cuadros sindicales de dirección

Partiendo de nuestra realidad organizativa, ya descrita en la introducción, en la que las mujeres ya representan el 57% de nuestra afiliación y el 51% de nuestra representación, el futuro de CCOO Servicios pasa necesariamente por una apuesta proactiva para que nuestra acción sindical y nuestra cultura organizativa se impregnen aún más del valor del feminismo y de la transversalidad de género, a fin de seguir potenciando el empoderamiento y sororidad de las mujeres que conformamos esta federación, tejiendo redes y propiciando espacios de encuentro y participación, para seguir trabajando con corresponsabilidad por la igualdad efectiva en nuestro interno para su lucha y defensa en la sociedad y las empresas. Además, priorizaremos la formación sindical en materia de Igualdad y Planes de Igualdad para el conjunto del activo sindical de CCOO Servicios.

3. LA ACCIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA DE DEFENSA DEL EMPLEO, DE DESARROLLO DE MARCOS COLECTIVOS Y DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

3.1. Impulsar la negociación colectiva, desde la coordinación federal y el desarrollo de su estructura

3.1.a. Actuando de forma proactiva para la generación de marcos estatales y la reducción de la atomización de la estructura convencional, desde diferentes estrategias:

Identificando sectores y subsectores –especialmente en Comercio- que sean susceptibles de unificar convenios del mismo ámbito territorial (provincial, autonómico o estatal), para implementar modelos de convenio o acuerdos marco del mismo ámbito o superior, bajo el principio de consenso y participación de las federaciones territoriales implicadas. De forma complementaria, intentando ceñir los convenios de empresas preferiblemente al desarrollo y mejora de marcos sectoriales.

3.1.b. Incrementando la coordinación de la negociación colectiva a nivel estatal y territorial (convenios sectoriales/ de empresa, condiciones laborales, procesos ET -40, 41, 47, 51, 57-).

Fomentando la creación de espacios de trabajo con la participación de las federaciones territoriales, los sectores/subsectores y las secciones sindicales, para unificar criterios homogéneos de negociación colectiva y desarrollar respuestas conjuntas ante los distintos procesos y escenarios, en los diferentes ámbitos territoriales y estatales. Se contará con la participación y coordinación de las áreas y secretarías federales, a fin de identificar nuevos espacios comunes para el desarrollo organizativo.

3.1.c. Desarrollando y coordinando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical transversal como herramientas -también- de construcción organizativa.

Planificando el aprovechamiento de los espacios de trabajo identificados y generados a través de la negociación colectiva y la acción sindical transversal para, conjuntamente con el Área de Organización, potenciar la creación de grupos de trabajo, Coordinadoras y/o Secciones Sindicales, de forma coordinada con los sectores/subsectores y las federaciones territoriales, potenciando la creación de equipos y la identificación de cuadros sindicales que sirvan de motor para el desarrollo del sector y del conjunto de la federación.

3.1.d. Desarrollando una estrategia federal más coordinada en relación a ámbitos de naturaleza/ propiedad pública o servicios públicos externalizados.

Inciendo en espacios institucionales y de negociación colectiva en el cumplimiento de la ley de contratos del sector público, en su adaptación a directivas de la UE y en el desarrollo de cláusulas de subrogación -con garantías de empleo y condiciones laborales-, además de mejorando la coordinación global de estos espacios desde una perspectiva federal e impulsando espacios de coordinación transfederal.

3.2. Orientar la acción sindical a la defensa del empleo, la mejora de las condiciones laborales y la lucha contra la precariedad y la desigualdad (de género, generacional)

3.2.a. Situando como prioridad de acción, más aún en este contexto, la defensa del empleo.

Abordando escenarios con impacto en el tejido productivo y procesos de reestructuración en nuestros sectores mediante el impulso y refuerzo de mecanismos no extintivos: medidas alternativas negociadas de flexibilidad interna y regulación temporal, inclusión de cláusulas de mantenimiento del empleo y potenciación del papel de los convenios colectivos en la gestión de procesos de reordenación de empleo y/o de las condiciones de trabajo.

3.2.b. Situando como ejes claves de nuestra acción sindical la distribución del tiempo de trabajo, los salarios dignos y el desarrollo profesional.

Priorizando la regulación del tiempo de trabajo (jornadas mínimas, distribución de jornada), utilizando para ello el impulso de modificaciones legislativas -registro de jornada, teletrabajo, igualdad- para su incorporación, desarrollo y mejora a través de la negociación colectiva. Y, junto con los ejes de acción sindical transversal y de desarrollo profesional, manejar los tiempos para seguir trabajando por la consecución de nuestros objetivos salariales, especialmente de salarios mínimos de convenio (14.000 €, 8€ hora).

3.2.c. Desarrollando estrategias sindicales integrales de Lucha contra la precariedad (Precarity War, Reforma Laboral, cadena productiva, externalizaciones...).

Identificando e intensificando la lucha contra la precariedad, dando continuidad al enfoque Precarity War a través de campañas específicas en diferentes realidades (Comida Rápida, Empresas Multiservicios, ETTs, Restauración Colectiva, Contact...), campañas que se desarrollarían en coordinación con el conjunto del equipo federal, las federaciones territoriales y los sectores/subsectores, poniendo especial hincapié en la regulación del tiempo de trabajo, salarios dignos (objetivo 14.000€), igualdad y prevención de riesgos, en la estabilidad del empleo, así como en los procesos de externalización, los abusos de contratación y los falsos autónomos.

3.2.d. Integrando la perspectiva de género en el conjunto de nuestra acción sindical.

Desarrollando las diferentes líneas de actuación de este y otros ejes estratégicos desde la constatación permanente de que nuestros sectores tienen, de forma mayoritaria y en especial los más precarios, rostro de mujer. Y actuando en coherencia con dicha constatación, más allá de los planes de igualdad, en la defensa del empleo y las condiciones de trabajo, en el establecimiento de marcos regulatorios convencionales que alcancen a las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, en la definición del tiempo de trabajo, en las prioridades en materia salarial, en conciliación personal y familiar, en la segmentación de nuestra atención sindical, etc.

3.2.e. Gestionando el binomio presión-negociación. La gestión del conflicto y de la acción jurídica (Gabinete jurídico federal) desde criterios organizativos y estratégicos.

El binomio presión-negociación es aún más clave en este contexto, por lo que la gestión del conflicto y la acción jurídica deben basarse en la coordinación, definición de estrategias y manejo

de los tiempos, entre los ámbitos implicados (sectoriales, territoriales, de empresa) y las áreas/secretarías federales, con el objetivo de garantizar su máxima efectividad.

3.3. Situar la Igualdad y la Salud en primer plano, desarrollando el potencial de la acción sindical transversal para incidir en la organización del trabajo y la empleabilidad

3.3.a. Mujer e Igualdad: Aprovechando el impulso legislativo en materia de Igualdad, definiendo prioridades y generando equipo con las federaciones territoriales.

Partiendo de los grandes cambios y oportunidades que introduce la nueva normativa - significativa ampliación del número de empresas obligadas a negociar planes de igualdad, inclusión de auditorías salariales, presencia de sindicatos más representativos en Comisiones negociadoras de empresas sin RLPT-, la apuesta estratégica debe ser sacar el máximo rendimiento a nuestra participación para avanzar en la eliminación de las brechas de género.

Con la nueva regulación en materia de Planes de Igualdad e Igualdad retributiva, se multiplican los espacios y el trabajo a cubrir, lo que requiere un incremento de recursos y dedicaciones, así como un ejercicio de priorización, desde una perspectiva global y federal, que garantice una cobertura homogénea a nivel territorial y sectorial.

Para ello, definiremos prioridades en la intervención de la negociación de planes de igualdad en base al mapa de empresas estratégicas por representación o por potencial de crecimiento afiliativo, que formen parte de los objetivos de desarrollo sindical de empresa/sector, generando equipo federal con los ámbitos territoriales para garantizar su cobertura, además de aprovechar la posibilidad que da la norma de negociar planes por grupos de empresas.

Asimismo, reforzaremos los criterios mínimos en los contenidos de los planes de igualdad, concretando sus objetivos cuantitativos, garantizando su valoración y adecuación constante con perspectiva de género, desarrollando mecanismos para la corresponsabilidad y la conciliación de menor impacto en las brechas ya existentes, y reforzando las acciones en la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo. El papel activo de las comisiones negociadoras y de seguimiento debe incluir mecanismos de formación y coordinación.

3.3.b. Diversidad: Mejorando las condiciones laborales y garantizando los derechos de colectivos en situación de mayor vulnerabilidad (LGTBI+, inmigración,...).

Desarrollando de forma específica, dentro de nuestro trabajo por la Igualdad en sentido amplio, planes de actuación en políticas LGTBI que impulsen acciones orientadas a combatir la LGTBIfobia desde diferentes ejes de actuación y que contribuyan a crear espacios de trabajo seguro, además de elaborando protocolos de acoso, dando visibilidad a la realidad de la diversidad en el ámbito laboral y realizando campañas de sensibilización y formación.

3.3.c. Salud Laboral y PRL: Aprovechando la revalorización estratégica por crisis sanitaria y la Potencialidad LPRL. Estrategia en empresas estratégicas y despliegue territorial.

Velando por el cumplimiento de la LPRL y por la actuación de los servicios de prevención-

propios o ajenos- como interlocutores necesarios en nuestra actuación sindical, a través de la coordinación de nuestra red de delegados y delegadas de prevención, y nuestra presencia en los Comités de Seguridad y Salud de centro de trabajo o de empresa.

Desarrollando y actualizando nuestros criterios sindicales para la negociación colectiva en materia de salud laboral: adaptación de la legislación vigente en cada momento, planificación de una actividad preventiva eficaz, exigencia de puesta a disposición de las personas trabajadoras de herramientas para una organización del trabajo saludable, exigencia de realización y seguimiento de las evaluaciones de riesgo y protocolos específicos de vigilancia de la salud según puesto de trabajo y actividad, criterios de salud laboral en la aplicación del teletrabajo, inclusión de perspectiva de género en la PRL, mejora en el tratamiento de AATT y EEPP por parte de las empresas y las mutuas, tutela de los mecanismos de control que establezcan las empresas en virtud del art.20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Inciendo en la formación de nuestros cuadros sindicales y delegados y delegadas de prevención: conocimientos generales básicos en materia de PRL, conocimiento específico de los riesgos inherentes a cada actividad de nuestros sectores y cómo prevenirlos, formación específica sobre las principales causas de accidentes laborales en nuestros sectores, así como sobre actuaciones de reclamación sobre el tratamiento de AATT y EEPP.

3.3.d. Formación para el Empleo: Desarrollando su papel esencial en términos de empleabilidad, más aún en la coyuntura actual. Criterios organizativos y estratégicos.

Partiendo de la plena vinculación conceptual del empleo de calidad y el trabajo decente con el desarrollo profesional permanente de las personas trabajadoras de nuestros sectores, CCOO Servicios debe ser el referente principal en lo relativo a sus procesos de orientación, formación y empleo, mediante un acompañamiento a lo largo de su vida laboral que les facilite su empleabilidad en los diferentes cambios laborales y productivos que se produzcan.

Impulsaremos para ello estrategias de negociación colectiva que refuercen, impulsen, valoren y reconozcan la cualificación de las personas: mejorando y actualizando las clasificaciones profesionales como referente del contenido del empleo y de mecanismos de promoción, potenciando la figura del delegado/a de formación, creando comisiones de formación en las que vehicular nuestras propuestas formativas y coordinando nuestras propuestas en esta materia con otros ejes transversales, como igualdad y PRL.

3.3.e. Utilizando criterios organizativos, prioritarios y estratégicos en la acción sindical transversal para potenciar el desarrollo afiliativo de empresas y sectores estratégicos.

Constatando que los ejes de acción sindical transversal descritos, a los que cabría añadir otros conectados que optamos por tratar en el bloque siguiente, configuran en su conjunto herramientas de intervención sindical para la disputa de espacios en la organización del trabajo, desarrollaremos su despliegue de forma coordinada y priorizando en base a criterios organizativos, especialmente el desarrollo afiliativo de sectores y empresas estratégicos.

4. CONVISIÓN GLOBAL: SOCIOPOLÍTICA, INSTITUCIONAL, INTERNACIONAL Y DE PROYECCIÓN EXTERNA

4.1. Desarrollar nuestra capacidad de incidencia institucional en políticas sectoriales y de protección social

4.1.a. Políticas institucionales sectoriales: Desarrollando y coordinando nuestros espacios de incidencia y participación (estatal, territorial, empresa), articulando redes de contacto con otros grupos de interés, incidiendo en las políticas de reconstrucción/ fondos europeos...

Definiendo y desarrollando una política institucional sectorial a nivel estatal, territorial y de empresa, que incluya la elaboración de un mapa de participación institucional, la coordinación estatal de dichos ámbitos de participación y la realización de informes anuales.

De forma complementaria, creando redes de contacto institucional, con grupos políticos, organizaciones sociales y de personas consumidoras, medioambiente, sociedad civil... relacionados con nuestros sectores, pudiendo derivar en alianzas puntuales o estratégicas con actores sociales con objetivos de lucha comunes.

Todo ello con el objetivo de garantizar la presencia e incidencia de la opinión de CCOO Servicios en todos los espacios de debate político y económico relacionados con nuestros sectores, garantizando que los intereses de clase y principios que defendemos estén en la agenda del Gobierno central, de las CCAA y entidades locales, y de las grandes empresas.

4.1.b. Incidiendo a nivel federal en mecanismos de protección social y coordinación de espacios de Previsión Social Complementaria.

Impulsando nuestro seguimiento, incidencia y capacidad de asesoramiento en materia de prestaciones de Seguridad Social -incapacidad, fallecimiento, desempleo, jubilación-, así como su impacto en la negociación colectiva: procesos de reestructuración (prejubilaciones, despidos colectivos), jubilación parcial, complementos de prestaciones. De forma complementaria, coordinando los espacios de Previsión Social Complementaria existentes, fomentando en los marcos de negociación colectiva la articulación de mecanismos de aportaciones empresariales a Planes de Pensiones de Empleo.

4.1.c. Gabinete de Estudios: Ampliando nuestra condición de referentes públicos en análisis y propuestas sobre datos de coyuntura, estrategias sectoriales, políticas institucionales...

Creando y desarrollando un Gabinete de Estudios Federal, que facilite a toda nuestra estructura información objetiva y sistematizada de los principales datos sobre evolución económica general y de nuestros sectores productivos en particular, así como sobre las condiciones y evolución del empleo en los mismos. Estará orientado a prestar un servicio de análisis y prospectiva a disposición de los órganos de toda la Federación, que facilite las tareas de gobierno y planificación estratégica de la misma y sus sectores. Elaborará también informes económicos y sectoriales periódicos, y análisis de situaciones coyunturales.

4.2. Impulsar la vertiente internacional y sociolaboral de nuestra Acción Sindical

4.2.a. Promoviendo la Acción sindical europea e internacional como herramienta clave para actuar en el marco regional y global que limita y condiciona la acción nacional, especialmente en las compañías transnacionales.

Reforzando las posiciones que se definan por el sindicalismo internacional y específicamente las federaciones sindicales internacionales y europeas a las que pertenecemos (UNI, UITA, EFFAT, UNI Europa), en torno al desarrollo de los acuerdos marco internacionales (AMIs) y las normas fundamentales del trabajo, así como de mecanismos para su efectiva aplicación. La construcción de una Europa más social, avanzando en la consecución del Pilar Europeo de Derechos Sociales y los criterios de inversión de los fondos europeos en apoyo de ese fin. Asegurando nuestra participación activa en el diálogo social sectorial. Sindicalizando los comités de empresa europeos (CEEs). Participando en las redes y alianzas sindicales de multinacionales y promovéndolas en las españolas.

4.2.b. Sensibilizando y formando sobre los espacios de actuación transnacionales, con el objetivo de lograr la mayor coordinación e integración con nuestra actividad a nivel nacional.

Difundiendo en nuestro interno, y cuando proceda integrándolos en nuestras propuestas, los pronunciamientos y posiciones del sindicalismo europeo e internacional, además de impulsando acciones formativas para que el activo sindical, empezando por los ámbitos de dirección de las estructuras federales y las personas presentes en los CEE, tengan unos conocimientos apropiados de los espacios y herramientas sindicales de actuación a nivel europeo e internacional.

4.2.c. Desplegando la utilidad de la RSE/Sostenibilidad como herramienta de evaluación sociolaboral de empresas y sectores estratégicos, desarrollando su incidencia pública y conexión con la Negociación colectiva.

Partiendo de nuestra trayectoria en materia de RSE/Sostenibilidad en su cuádruple acepción (económica, social, laboral y medioambiental), seguiremos trabajando por la inclusión de criterios RSE en la negociación colectiva –reconocimiento como grupo de interés, observatorios-, además de potenciar su vertiente de evaluación sociolaboral de las empresas y grupos de más de 250 personas trabajadoras, aprovechando el carácter preceptivo de los Estados de información no financiera. Apostaremos por el desarrollo del proyecto “Hoteles laboralmente responsables” y otros análogos. Incidiremos en políticas medioambientales, específicamente en lo que se refiere a la salud de las personas trabajadoras, contra el cambio climático y en lo que se refiere al cambio de modelo productivo y tecnológico. Y seguiremos impulsando políticas de ISR y activismo accionarial.

4.3. Incrementar los contenidos, canales y alcance de nuestra Política de Comunicación Externa

4.3.a. Avanzando en una Política de Comunicación basada en la omnicanalidad, los mensajes audiovisuales, la estrategia integral en RRSS y el ciberactivismo del activo sindical.

Buscando la máxima proyección externa a través del desarrollo de nuestro mensaje en todos los formatos y canales de difusión posibles, siempre teniendo en cuenta los hábitos de las personas trabajadoras hacia las que dirigimos nuestra comunicación. Dentro de esta búsqueda de proyección, desarrollaremos las posibilidades de difusión que nos ofrece la amplia red de sindicalistas que utilizan las redes sociales para comunicarse, organizando una red de ciberactivistas estructurada, a través de pautas claras y formación.

4.3.b. Desarrollando la profesionalización y recursos de nuestra estrategia de proyección en medios, desde la conexión e interacción con las federaciones territoriales y sectores.

Aprovechando las sinergias que nos ofrece nuestra propia estructura organizativa como vía imprescindible para amplificar nuestra capacidad de proyección, segmentando nuestro mensaje teniendo en cuenta las realidades territoriales y sectoriales, lo que puede suponer un aumento exponencial de nuestro alcance mediático. Este estrategia, combinando las relaciones con los medios estatales y autonómicos, debe partir necesariamente de la coordinación e interacción entre los diversos ámbitos federales.

4.3.c. Ampliando nuestra capacidad de generación de contenidos, desde la complementariedad con los flujos de comunicación interna.

Generando espacios de coordinación e interacción con las federaciones territoriales y sectores para un mayor aprovechamiento de los recursos, tanto a nivel creativo como humano y material. Un flujo de comunicación interna eficaz hará posible que todas las estructuras tengan claro cuáles son los mensajes que hay que comunicar, además de facilitar que los contenidos que se generen partiendo de esos mensajes, desde cualquier parte de la organización, puedan ser compartidos por el resto.

5. GOBIERNO DEL CAMBIO: DIGITALIZACIÓN, NUEVAS REALIDADES LABORALES, SINDICATO 4.0

5.1. Garantizar una Transición digital justa en empresas y sectores estratégicos

5.1.a. Impulsando la negociación, acuerdos y compromisos para gobernar el cambio, generando marcos innovadores de diálogo y concertación social en empresas y/o sectores estratégicos, ante cambios en la organización del trabajo

Partiendo del impulso del “Acuerdo Marco de los Agentes Sociales Europeos sobre Digitalización” y del desarrollo que se realice en nuestro país a través del Diálogo social, apostamos por abordar la transformación digital de nuestros sectores a través de acuerdos sectoriales y de grupo/empresa, generando marcos innovadores de diálogo ante cambios en la organización del trabajo: Observatorios, “SandBox”, laboratorios... El desarrollo y extensión de experiencias ya puestas en marcha en este sentido en sectores y empresas de referencia será un eje de actuación prioritaria en los ámbitos de negociación colectiva.

5.1.b. Impulsando, en dichos marcos, la suscripción a nivel sectorial y de empresa de Protocolos para una transición digital justa que incluyan compromisos de negociación en caso de procesos de reestructuración organizativa.

Promoviendo igualmente Protocolos para una transición digital justa en sectores y grupos/empresas estratégicos, que incluyan compromisos de apertura de procesos de negociación previos a la aplicación de medidas previstas en el ET (41, 47, 51), en caso de procesos de reestructuración organizativa que afecten al empleo, priorizando mecanismos de flexibilidad interna y voluntariedad, así como acuerdos intergeneracionales, como alternativa a medidas extintivas o forzosas. Resulta igualmente estratégico que dichos Protocolos contemplen acciones específicas de formación en competencias digitales como factor de empleabilidad.

5.1.c. Articulando, en torno a dichos Protocolos, mecanismos de información, consulta, participación y seguimiento de la RLPT o, en su defecto, de las organizaciones sindicales más representativas.

Incluyendo como ejes rectores a garantizar en la implantación de procesos de digitalización y automatización mecanismos de comunicación a la plantilla y a la RLPT sobre los impactos de los cambios en la organización del trabajo, además de articulando mecanismos de información, consulta, participación y posterior seguimiento de la RLPT o, en su defecto, de las organizaciones sindicales más representativas, que faciliten un proceso de implantación y un desarrollo del mismo que busque consensos, reduzca impactos y atienda tanto a criterios económicos como sociolaborales.

5.2. Abordar de forma proactiva la regulación legal y convencional de las Nuevas realidades laborales

5.2.a. Desarrollando de forma estratégica en los marcos convencionales, sectoriales y de empresa, la normativa legal sobre Trabajo a Distancia y desconexión digital.

Ampliando los mecanismos de información e incidencia de la RLPT o, en su defecto, las organizaciones sindicales más representativas, sobre la regulación legal de Desconexión digital y las relaciones laborales en formato de Trabajo a distancia. Concretando mecanismos y criterios de tránsito entre trabajo presencial y a distancia, teniendo siempre presente una perspectiva de género. Desarrollando los derechos de las personas trabajadoras a distancia: Abono o compensación de gastos, horario flexible, registro horario, intimidad y protección de datos, derechos colectivos y sindicales, duración máxima, jornada mínima presencial, reversibilidad, salud laboral y PRL, Igualdad.

5.2.b. Desarrollando la regulación laboral que confederalmente se impulse para las plataformas digitales en los marcos de diálogo y negociación colectiva, propiciando la organización de las personas trabajadoras que prestan servicios en estos formatos

Abordando el desarrollo y concreción en nuestros sectores de la regulación legal que se articule para las plataformas digitales, especialmente en sus aspectos laborales, a fin de reconducir sus elevados niveles de precarización (subempleo, baja remuneración, escasa protección social, riesgos para la salud, asimetría de poder empresa- personas trabajadoras, etc.), mediante la apertura de marcos de negociación colectiva con las plataformas digitales y organizando sindicalmente a las personas que trabajan en estos formatos.

5.2.c. Garantizando, en los marcos legales y convencionales, el ejercicio de los derechos sindicales en las nuevas realidades del mundo del trabajo

Garantizando a través de la Negociación colectiva, como desarrollo de su soporte legal, el ejercicio de los derechos sindicales en las nuevas realidades del mundo del trabajo (plataformas, trabajo a distancia, fragmentación del proceso productivo): Igualdad de trato con personas trabajadoras bajo formatos presenciales o “clásicos”, criterios de agrupación y/o circunscripción, consideración de las singularidades del formato de trabajo, garantía a cargo de las empresas de facilitar a la RLPT elementos y canales precisos para el desarrollo de su actividad representativa en estos formatos, etc.

5.3. Adaptarnos y anticiparnos: Sindicato 4.0

5.3.a. Invertiendo en mecanismos de modernización, digitalización y optimización de nuestros procedimientos de Gestión interna y métodos de trabajo.

Desarrollando, de forma coordinada y/o integrada con el proceso confederal, nuestro propio proceso de modernización y digitalización, desde una utilización óptima y segura de las herramientas informáticas y ofimáticas, la explotación de las estructuras de bases de datos –Big Data, IA ética-, adaptando nuestros procedimientos de gestión interna y métodos de trabajo, así como potenciando la mejora de competencias digitales y las herramientas a disposición de nuestro activo sindical para el desarrollo del trabajo colaborativo, la acción sindical y las estrategias de comunicación y presión en entornos múltiples.

5.3.b. Incrementando, complementariamente, nuestra omnicanalidad digital para alcanzar al activo sindical, la afiliación y las personas trabajadoras en espacios no presenciales (on line, streaming, RRSS, apps), de forma complementaria con los canales habituales.

Conociendo, habilitando y manejando los canales de comunicación que usan las personas a las que nos dirigimos, optimizando el uso de los canales que ya utilizamos para aumentar su eficacia y desarrollando nuevos canales. En el corto plazo, el propósito es generalizar el uso de los canales ya existentes dentro de todas las estructuras organizativas, impulsando estrategias y acciones de formación sindical que mejoren las competencias digitales, también hacia el externo del conjunto de nuestro activo sindical.

5.3.c. Desarrollando estrategias diferenciadas para la organización sindical de las generaciones de personas trabajadores jóvenes, así como de nuevas realidades laborales más “líquidas” y precarizadas.

Impulsando la propia adaptación y anticipación del sindicato a las vías y formas de conexión con las generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, generando y abriendo espacios para su participación, potenciando la formación sindical orientada a la atención sindical segmentada, articulando canales para acceder a los trabajadores y trabajadoras en espacios no presenciales y realidades laborales fragmentadas, articulando estrategias sindicales diferenciadas para la organización sindical de estas nuevas realidades laborales, tanto en nuestra política de extensión como introduciendo planteamientos en ese sentido en los marcos de negociación colectiva.

