

CON COMISIONES NUNCA ES
CON COMISIONES N
CON COMISIO
CON COMISIONES NUN
CON COMISIONES N
CON COMISIONES NUNCA E
CON COMISIONES
COMISIONES NUNCA



C/ Lope de Vega, 38 - 3ª planta - 28014 Madrid
comfia-madrid@comfia.ccoo.es • <http://www.comfia.ccoo.es>

Plan de Acción

2º Congreso • Comfia-Madrid

CON COMISIONES NUNCA ESTARÁS SOL@

STARÁS SOL@

NUNCA ESTARÁS SOL@

IONES NUNCA E

NUNCA ESTARÁS SOL

NUNCA ESTARÁS

ESTARÁS S

S NUNCA

A ESTARÁS



federación de servicios financieros y administrativos de **cc.00.** *** madrid

1. INTRODUCCIÓN
2. MODELO ORGANIZATIVO Y DESARROLLO SECTORIAL
3. LA ATENCIÓN A LAS PYMES
4. DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN
5. LA EMPRESA ENFERMA. "HACER VISIBLE LO INVISIBLE".
6. DESARROLLAR LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD
7. DERECHOS SINDICALES. SU EJERCICIO Y AMPLIACIÓN
8. UN SERVICIO DE CALIDAD AL AFILIADO Y AFILIADA
9. FORMACIÓN DE CUADROS SINDICALES
10. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS
11. UNA COMUNICACIÓN PARA UN PROYECTO SINDICAL

Introducción

El Plan de Acción de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Madrid debe definir las líneas de trabajo que debe abordar la organización en el futuro. Por lo tanto, no se abordan todas y cada uno de las tareas de la Federación, sino sólo aquellas que tienen carácter estratégico.

La elaboración de este Plan de Acción es en buena parte el fruto de un proceso previo de debate en el que han participado más de doscientos cuadros sindicales.

El análisis de la realidad, los objetivos, las propuestas que realizamos, están enmarcadas dentro del Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederado y de las Ponencias que se presentan al II Congreso de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos.

El Plan de Acción no contempla elementos básicos de nuestra acción sindical como la negociación colectiva, los procesos de descentralización productiva o la formación y promoción profesional, entre otros, ya que se encuentran recogidos en la Ponencia de Acción Sindical. El Plan de Acción de la Federación de Madrid es complementario de la Ponencia de Acción Sindical.

Tampoco abordamos las propuestas de cambios normativos de nuestro sindicato que se están discutiendo en la mesa de negociación sobre mercado de trabajo.

Nuestra Federación representa sectores de la actividad con notables diferencias. Con carácter general el sector financiero presenta un cuadro en donde la negociación colectiva está asentada desde hace años y

— 1

— 5

— 10

— 15

— 20

— 25

— 30



1 _____

vertebrada en acuerdos de empresa, con altas tasas de estabilidad en el empleo, condiciones salariales en la media del país y donde los derechos de los trabajadores y trabajadoras son respetados habitualmente.

5 _____

Por el contrario, los sectores encuadrados en los servicios administrativos presentan características bien distintas. La negociación colectiva es incipiente o débil y poco desarrollada en el seno de las empresas, con sectores donde las tasas de temporalidad y precariedad son altas, salarios por debajo de la media y donde el ejercicio de los derechos está sometido a permanentes tensiones por el sistemático incumplimiento de las empresas.

10 _____

Debido a la realidad poliédrica de nuestra organización, la extensión y la intensidad con que habremos de desarrollar en cada sector nuestros objetivos será distinta.

15 _____

Nuestro Plan de Acción no pretende por tanto ser un catálogo detallado de todas las iniciativas y los trabajos que deberá desarrollar la nueva dirección de la Federación tras la celebración de nuestro Congreso, sino pautar los ejes estratégicos que deben articular nuestra acción sindical y vertebrar nuestro modelo organizativo.

20 _____

El plan de acción debe tener traslación en planes de trabajo que persigan objetivos concretos, con una planificación de las tareas y la dotación de los recursos necesarios.

25 _____

30 _____

Modelo organizativo, participación y desarrollo sectorial

Nuestra Federación ha resuelto con claridad la dualidad entre representación unitaria (delegado de personal y comité de empresa) y representación sindical (sección sindical). La actividad organizada de nuestros afiliados y afiliadas en el seno de las empresas configura el núcleo central de nuestro proyecto sindical. Es la organización del sindicato en la empresa la generadora de la acción sindical, de la capacidad de reivindicación y propuesta.

La base de nuestro proyecto sindical reside en nuestra capacidad organizativa en la empresa y nuestra capacidad de intervención y autonomía es mayor cuando la afiliación y presencia en la empresa es amplia y fuerte.

Debemos por tanto ampliar nuestra presencia en la empresa reforzando la participación organizada de nuestros afiliados y afiliadas, implantando secciones sindicales donde no las haya y desarrollando y fortaleciendo las existentes.

La presencia del sindicato en la empresa a través de la sección sindical tiene por objeto intervenir en las decisiones que afectan a la organización del trabajo y las relaciones laborales.

La sectorialización, enmarcada en una política de coordinación y cooperación de las distintas estructuras sindicales, se ha manifestado como la mejor forma de agrupar los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Profundizar en nuestro modelo de desarrollo sectorial y adecuar nuestra

— 1
—
—
—
— 5
—
—
—
—
— 10
—
—
—
—
— 15
—
—
—
—
— 20
—
—
—
—
— 25
—
—
—
—
— 30
—
—
—

1 organización para hacer compatible el trabajo en las grandes empresas y en las PYMES son los ejes vertebrales de nuestro modelo organizativo.

5 Un reto para nuestra organización en el próximo periodo será ampliar la participación del conjunto de las estructuras del sindicato, de sus delegados y delegadas, afiliados y afiliadas en el conjunto de las decisiones que vayamos tomando, así como en las maneras de formar las opiniones.

10 Somos una organización que ha crecido mucho en los últimos tiempos y representamos a nuevos sectores del mundo del trabajo lo que nos debe hacer reflexionar sobre nuevas formas de organización más eficaces que posibiliten la construcción de espacios y cauces de participación que consigan una mayor implicación del conjunto de delegados y delegadas, del conjunto de afiliados y afiliadas en el quehacer del sindicato.

15 Como hemos analizado con anterioridad, dentro de nuestra organización existen realidades muy diferentes a las cuales hay que ofrecer formas distintas de participación. Discriminaremos las empresas en dos grandes grupos: las grandes empresas y las pequeñas empresas. En este apartado sólo abordaremos el tratamiento en las grandes empresas ya que las tareas a desarrollar en las pequeñas empresas se encuentra en un capítulo posterior.

25 En aquellas empresas donde exista estructura sindical nuestro objetivo será revitalizar la presencia en los grandes centros y buscar nuevos cauces para recoger la opinión de los afiliados y afiliadas.

30 En aquellas empresas donde no exista estructura sindical o ésta sea débil, constituiremos secciones sindicales como medio de participación de los afiliados y afiliadas en el sindicato. La agrupación sectorial será la encargada de coordinar las distintas experiencias y tendrá un papel de tutela sobre los acuerdos y formas de trabajo de las nuevas secciones sindicales.

Con carácter previo a su suscripción, los acuerdos que alcancen las secciones sindicales cuyo ámbito de aplicación sea la Comunidad de Madrid deberán ser puestos en conocimiento de la Agrupación correspondiente. En el supuesto de encontrar alguna objeción, la Agrupación lo comunicará a la sección sindical al objeto de discutir y alcanzar los consensos necesarios antes de su firma definitiva.

___ 1

 ___ 5

Propuestas

- Extender la afiliación y organizarla a través de secciones sindicales donde sea posible. ___ 10
- Elaborar un mapa de grupos de empresa y empresas participadas. Constitución de la sección sindical de grupo de empresa. ___
- Asignar más recursos a las agrupaciones sectoriales, que contarán con presupuesto propio. ___ 15
- Avanzar en el desarrollo sectorial con la constitución de la agrupación sectorial de ingenierías y oficinas de estudios técnicos ___
- Las secciones sindicales tendrán asignación presupuestaria vinculada a la incentivación a la afiliación y a los resultados de los compromisos adquiridos. ___ 20
- Las secciones sindicales elaborarán planes de trabajo bienales que presentarán a su agrupación sectorial, debiendo realizar un balance del grado de cumplimiento de los objetivos planteados. ___
- Establecer cauces fluidos de relación de la estructura del sindicato con sus secciones sindicales. ___ 25
- Fomentar las asambleas sobre temas generales. ___
- Fomentar la utilización de encuestas para conocer la opinión de nuestros afiliados y afiliadas. ___
- Garantizar la presencia continua de los delegados y delegadas en los grandes centros de trabajo y el contacto permanente con los afiliados y afiliadas. ___ 30
- Crear espacios específicos para afiliados y afiliadas en las páginas WEB de las secciones sindicales. ___

1 **La atención a las PYMES**

5 Especial atención nos debe merecer el trabajo en las pequeñas y medianas empresas, donde los sindicatos en general y el nuestro en particular tenemos un déficit afiliativo y de representación. La PYME es un espacio donde existen enormes dificultades para ejercer la representación y los derechos colectivos y en donde las relaciones laborales están más individualizadas.

10 Mientras que para el afiliado o afiliada en un gran empresa su ámbito natural de organización y participación es la sección sindical, en la PYME el centro de trabajo no es el núcleo organizativo.

15 El sindicato debe establecer nuevas formas de vinculación del afiliado o afiliada y del delegado y delegada de la PYME con la estructura del sindicato, que es quien debe asegurar y garantizar la presencia del sindicato en la empresa.

20 El sindicato debe asegurar la comunicación y el asesoramiento a la afiliación, no sólo en los locales del sindicato, sino promover una presencia activa de éste en las empresas.

Objetivos

- 25 • Cambiar el papel pasivo que tenemos frente a la PYME por un papel activo una vez celebradas las elecciones. El sindicato debe atender permanentemente a la PYME y tener un papel de intermediación (en la Inspección de Trabajo, frente al empresario) más activo que en aquellas empresas con sección sindical
- Reforzar la relación del delegado y delegada de la PYME con el sindicato.
- 30 • Implicar a los delegados y delegadas, al igual que a los afiliados y afiliadas de la PYME en la discusión y el intercambio de información.

Propuestas

- Creación de la Agrupación de Oficinas y Despachos con un responsable y un equipo de trabajo que realice la atención a la PYME.
- Elaborar un plan anual de trabajo para la PYME estableciendo los recursos, objetivos, responsabilidades y sistemas de evaluación.
- Confeccionar un mapa territorial de delegados y delegadas de PYME.
- Realizar asambleas trimestrales con delegados y delegadas de PYME para dar cuenta de la actividad del sindicato.
- Establecer una base de datos específica de delegados y delegadas y afiliados y afiliadas de PYME intentando contar con la dirección de correo electrónico.

___ 1

___ 5

___ 10

___ 15

___ 20

___ 25

___ 30

Descentralización productiva fraude en la contratación

La descentralización productiva no puede entenderse como un hecho aislado, sino como una parte intrínseca del desarrollo del capitalismo moderno. Este proceso de descentralización persigue la flexibilidad organizativa, la conversión de costes fijos en variables, transferir la responsabilidad y riesgos a terceros y centrar la atención de la estructura de la empresa en las actividades básicas que forman el núcleo duro, en los puntos de beneficio.

Los procesos de descentralización no son una novedad, pero si lo es la extensión e intensidad que está adquiriendo en los últimos años. Sus consecuencias sobre el empleo y la calidad del mismo son patentes, produciéndose un desplazamiento del empleo desde el sector industrial

1 y los grandes centros de trabajo al sector servicios y a las empresas
auxiliares.

5 Nuestro sindicato entiende que estas nuevas realidades necesitan de
una modificación del marco normativo que regula los procesos de
descentralización así como una revisión de las formas de contratación,
en especial el contrato por obra y servicio determinado, que desarrollen
nuevos instrumentos de intervención sindical.

10 La descentralización productiva ha modificado la estructura empresarial,
ha producido cambios en la organización de trabajo, ha reordenado la
negociación colectiva y ha extendido la temporalidad y la precariedad.
En algunos sectores de los servicios administrativos la temporalidad
esta muy extendida y en muchas ocasiones en fraude de Ley como
15 reconoce la Autoridad Laboral. Nuestra Federación no debe limitarse
a abordar el fraude en la contratación cuando el trabajador o trabajadora
está despedido, sino que debe planificar un trabajo para detectar las
bolsas o situaciones generalizadas de fraude e intervenir sobre ellas,
siendo conscientes del riesgo que supone actuar en esta realidad ante
20 la respuesta inmediata del empresario que suele ser el despido o la
“finalización” de los contratos de trabajo.

De igual forma, muchas empresas encubren una cesión ilegal de mano
de obra mediante un contrato de prestación de servicios. A pesar de
25 las enormes dificultades que supone acreditar una cesión ilegal de
mano de obra, nuestra organización debe ser más activa en estos
supuestos.

Debemos adecuar nuestra organización y nuestra acción sindical a las
nuevas realidades productivas asegurando la capacidad de intervención
sindical, asignado nuevos recursos y estableciendo planes de trabajo.
La Ponencia de Acción Sindical trata amplia y acertadamente como
30 abordar desde la organización los procesos de descentralización, por

lo que el resultado del debate Congressional orientará nuestra acción. A pesar de ello, la Federación de Madrid deberá centrar su trabajo en determinadas actuaciones:

___ 1

___ 5

___ 10

___ 15

___ 25

___ 30

Propuestas

- Elaborar en un plazo no superior a seis meses un mapa detallado de la subcontratación en la Comunidad de Madrid.
- Coordinar los procesos de descentralización o segregación empresarial.
- Constituir las secciones sindicales de grupo de empresas, garantizando su coordinación y funcionamiento estable estableciendo planes de trabajo.
- Establecer los mecanismos de cooperación y coordinación necesarios entre las secciones sindicales de la empresa principal y las empresas auxiliares, garantizado la información y comunicación y potenciando planes de trabajo conjuntos.
- Confeccionar un mapa de empleo de los sectores de nuestra Federación.
- Elaborar un plan anual de trabajo para el seguimiento del fraude en la contratación y la cesión ilegal.
- Realizar un estudio que permita diagnosticar actividades realizadas por trabajadores con apariencia de autónomos pero que encubren una relación laboral dependiente.
- Incorporar a la formación de cuadros sindicales módulos específicos sobre la externalización, segregación empresarial, seguimiento de la contratación y detección de situaciones de cesión ilegal.
- Elaborar un plan de trabajo que garantice una correcta utilización de los becarios por parte de las empresas.

1

La empresa enferma. “Hacer visible lo invisible”.

5

10

El impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores en el sector servicios presenta características distintas al sector industrial o la construcción.

15

Salvo excepciones, entre las que podemos encontrar al sector financiero y algunas actividades del sector tecnológico, el fuerte desarrollo del sector servicios se centra en un aumento de la mano de obra intensiva, de baja cualificación, donde los incrementos de productividad se anteponen a las inversiones en formación profesional y cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

20

La fuerte competitividad existente entre las empresas trae consigo la exigencia a los trabajadores y trabajadoras de incrementos en su productividad. Esta realidad está comportando un notable aumento de los riesgos laborales, riesgos derivados de los aspectos psicosociales.

25

En los sectores que agrupa nuestra Federación los factores de riesgo son distintos dependiendo de la actividad que se desarrolle. A pesar de ello hay dos elementos comunes: la organización del trabajo y la política salarial.

30

Una organización del trabajo centrada básicamente en la obtención de resultados, fijados unilateralmente por las empresas y sin participación sindical. Una política salarial, cada vez más generalizada y extendida, en la que una parte de la retribución se obtiene al margen de la

negociación colectiva. Distintas son la fórmulas utilizadas por las empresas: bonificación individual, retribución variable, “bonus” o el establecimiento de sistemas de incentivos, pero casi siempre con una característica en común, los representantes de los trabajadores y trabajadoras quedan al margen de estas decisiones.

___ 1

___ 5

En el sector financiero, sobre todo en banca, menos en cajas de ahorros y compañías de seguros, la parte variable del salario se percibe en función de los resultados obtenidos sobre unos objetivos impuestos unilateralmente por las empresas. En muchos casos para conseguir los objetivos marcados es preciso prolongar la jornada de trabajo. Igualmente la jornada de trabajo se prolonga como un factor en la expectativa de promoción profesional.

___ 10

En los servicios administrativos la realidad es desigual. Mientras que en el sector de las nuevas tecnologías la permanencia en el puesto de trabajo viene impuesta por la jornada que realiza la empresa principal o cliente, en el sector de telemarketing no se produce una prolongación de la jornada, pero si existe una fuerte presión para mejorar la productividad hasta extremos intolerables. Por lo que respecta a los otros sectores, salvo en las ingenierías, hay una proliferación de pequeñas empresas en las que la cercanía del empresario amplifica unas relaciones laborales ya sumamente individualizadas.

___ 15

___ 20

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores desarrollos pueden ser un instrumento relevante de intervención sindical para incidir en la organización del trabajo. Dos factores inciden en que no sea así, el sistemático incumplimiento de las empresas y la falta de aprovechamiento de las posibilidades que ofrece la Ley.

___ 25

___ 30

1

Propuestas

- Impulsar la realización de la Evaluación de Riesgos Psicosociales en todas las empresas de nuestra Federación.
- 5 • Coordinación de la actividad sobre Prevención de Riesgos Laborales de todas las empresas que trabajan en un mismo centro de trabajo.
- Jornada anual de delegados y delegadas de Prevención de nuestra Federación.
- Reforzar el área de Salud Laboral de la Federación con la creación de un grupo de trabajo sobre enfermedades psicosociales.
- 10 • Creación de un Gabinete especializado en acoso psicológico que trate los casos derivados por la Secretaría de Salud Laboral de la Federación.
- Confeccionar un mapa sectorial y por empresa de riesgos psicosociales.
- 15 • Reforzar el trabajo sindical en Salud Laboral desde la vertiente jurídica.
- Reclamar la participación sindical en el seno de las empresas en la negociación de la parte variable del salario.
- 20 • Incorporar a la formación de cuadros sindicales un módulo sobre La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores desarrollos para los delegados y delegadas de Prevención.

25

30

Desarrollar políticas de igualdad

La igualdad de trato ha pasado a ser en los últimos años un elemento básico en nuestra estrategia sindical y va contando con cada vez más respaldo en amplios sectores de trabajadores y trabajadoras, aunque en el ámbito empresarial tiene un cariz más estético que de contenidos.

Nuestro trabajo por la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la lucha contra la discriminación laboral debe focalizarse en el desarrollo de políticas de igualdad, tanto en el ámbito de la negociación colectiva sectorial como en el de la empresa.

Los graves problemas de nuestro mercado de trabajo están concentrados en las mujeres, los jóvenes, las personas inmigrantes que se incorporan al mercado laboral, así como los trabajadores y trabajadoras mayores de 45 años o las personas con discapacidad.

La incorporación de trabajadores y trabajadoras inmigrantes en los sectores de nuestra Federación no es significativa, al contrario que otros, como la construcción o el comercio y la hostelería. Por tanto, centraremos fundamentalmente nuestras propuestas en tres colectivos: las mujeres, los jóvenes y los discapacitados.

Los jóvenes son los que con mayor contundencia sufren las nuevas formas de precariedad por lo que se hace preciso desarrollar en nuestra Federación políticas que aborden los problemas de precariedad y establezcamos instrumentos de trabajo que nos permitan su elaboración y concreción en propuestas concretas.

— 1
—
—
—
— 5
—
—
—
—
— 10
—
—
—
— 15
—
—
—
—
— 20
—
—
—
—
— 25
—
—
—
—
— 30
—
—
—

1

Propuestas

5

10

15

20

25

30

- Promover la conciliación de la vida personal y laboral extendiendo entre todos los trabajadores y trabajadoras el conocimiento de sus derechos, ampliando los mismos en la negociación colectiva.
- Elaborar protocolos de actuación para los delegados y delegadas sobre el acoso sexual y la violencia doméstica.
- Promover en el seno de las empresas protocolos de prevención de acoso sexual y moral.
- Impulsar en la negociación colectiva medidas de acción positiva encaminadas a disminuir la discriminación de género.
- Seguimiento de los acuerdos existentes en las empresas.
- Creación de un gabinete especializado en el acoso sexual y moral.
- Elaborar un plan de formación enmarcado en el plan de formación de cuadros sindicales, incorporando en primera instancia el curso de igualdad de oportunidades.
- Constituir la Secretaría de la Juventud.
- Diseñar un plan para exigir el cumplimiento de la normativa sobre incorporación de discapacitados en las empresas.
- Seguimiento de los centros especiales de empleo dependientes de nuestra Federación.
- Promover en las secciones sindicales la incorporación de mujeres y jóvenes a la actividad sindical y a las responsabilidades.

Derechos sindicales.

Su ejercicio y ampliación

— 1

—

—

—

—

— 5

—

—

—

—

—

— 10

—

—

—

—

—

—

— 15

—

—

—

—

—

— 20

—

—

—

—

—

— 25

—

—

—

—

—

— 30

—

—

—

—

La libertad sindical, derecho fundamental reconocido por la Constitución Española, comporta una serie de derechos de información, consulta y negociación. Los derechos mínimos reconocidos, tanto a la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores o a la representación sindical en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no siempre son ejercidos en toda su amplitud y con la necesaria libertad.

Existen dos realidades bien distintas, las empresas grandes y medianas, donde los derechos, con carácter general, se ejercen e incluso se amplían a través de la negociación colectiva sectorial o en acuerdos en las propias empresas. Por otra parte, las pequeñas empresas, en las que la escasa presencia sindical y la debilidad organizativa del sindicato hacen muy difícil el ejercicio de los derechos inherentes a la actividad sindical.

Nuestra organización debe abordar estas dos realidades y por tanto, mantener y ampliar los derechos de información, consulta y negociación en los sectores y/o empresas con presencia sindical consolidada que nos permita ganar poder contractual y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales en la pequeña y mediana empresa.

El ejercicio de la actividad sindical lleva aparejado la pérdida de desarrollo profesional así como la exclusión de la asignación correspondiente al salario variable. Desde nuestro sindicato debemos luchar por abolir el concepto empresarial de que la actividad sindical es un lacra para las empresas, todo lo contrario, debemos defender que la actividad sindical, el ejercicio de sus derechos, el derecho de representación que tienen los

1 trabajadores, forma parte indisoluble del mismo concepto de empresa, tanto como los clientes o los accionistas.

Propuestas

- 5
- Editar periódicamente una Guía de Derechos Sindicales.
 - En los convenios sectoriales y de empresa permitir la elección de delegados sindicales en las empresas de más de 100 trabajadores.
 - Impulsar la acumulación de las horas sindicales y la gestión colectiva de las bolsas de horas.
- 10
- En la negociación colectiva sectorial agrupar empresas de menos de 50 trabajadores en las elecciones sindicales.
 - Reclamar en la negociación colectiva sectorial la figura del delegado territorial para atender a un conjunto de empresas.
 - Impulsar la negociación de acuerdos de no discriminación de los representantes de los trabajadores, en lo referente a carrera profesional y participación en el salario variable.
 - Mejorar la información y la comunicación de la Federación con sus delegados y delegadas, en especial los de las pequeñas y medianas empresas.
- 15
- Mantener y mejorar la formación de nuestros cuadros sindicales para incrementar nuestra intervención en la empresa.
- 20
- Σ Negociar un crédito horario complementario para la formación sindical.
- Incorporar a la negociación colectiva y/o de empresa la acumulación del crédito horario en los casos de coincidencia en una misma persona como representante unitario y delegado/a LOLS
- 25
- 30

Un servicio de calidad al afiliado y afiliada

— 1

—

—

—

— 5

—

—

—

—

—

— 10

—

—

—

—

— 15

—

—

—

—

— 20

—

—

—

—

—

— 25

—

—

—

—

— 30

—

—

—

—

Una vez más la atención que recibe un afiliado o afiliada viene determinada por la dimensión de la empresa. En la gran empresa el afiliado o afiliada está organizado en su sección sindical y es ésta la responsable de su atención. En el resto de empresas es el sindicato quien tiene la responsabilidad de promover la participación de las personas afiliadas, mejorar su atención y garantizar sus derechos.

Es necesario revalorizar entre la afiliación el papel del sindicato como un instrumento para defender intereses generales y derechos colectivos del conjunto de la sociedad, así como para la mejora de las condiciones de trabajo y defensa de los intereses concretos. Debemos trabajar para que el afiliado o afiliada perciba que su afiliación al sindicato tiene valor para él, que el sindicato le es útil.

Hemos de generar iniciativas que garanticen y refuercen la presencia de sindicato en los centros de trabajo y en la PYME, donde el centro de trabajo no constituye el núcleo organizativo, el sindicato deberá establecer nuevas formas de vinculación con sus afiliados y afiliadas, teniendo muy en cuenta que la atención debe ser lo más personalizada posible.

La rotación en la afiliación, fundamentalmente en los servicios administrativos, es muy elevada, por lo que se hace preciso realizar un seguimiento de las bajas para buscar las soluciones más adecuadas. Debemos poner en marcha un sistema ágil que permita el contacto personal, averigüe los motivos de la baja y ofrezca soluciones.

1 Estableceremos un plan de acogida en el que se dé la bienvenida, se le informe de sus derechos como afiliado o afiliada, se le ofrezcan los servicios y se facilite el convenio colectivo y/o acuerdos de empresa.

5 Los delegados y delegadas son una pieza clave en la extensión de la afiliación, en garantizar una atención de calidad, asegurar la información y establecer cauces de participación activa. Garantizar su formación continua debe constituir un objetivo irrenunciable. Existe un buen número de delegados y delegadas aún no afiliados por lo que su afiliación deberá constituir una tarea imprescindible para nuestra organización.

10 Debe constituir una preocupación permanente para nuestra organización la mejora en la calidad de la atención y los servicios que prestamos a nuestros afiliados y afiliadas, por lo que debemos contar con un plan de calidad que alcance a todas las estructuras de la organización.

15

Propuestas

- Elaboración de un plan de calidad para todas las estructuras de la organización.
- Creación de la figura del “defensor del afiliado y afiliada” que recogerá las quejas y reclamaciones de los afiliados y afiliadas, ofreciendo una respuesta inmediata.
- Todos los delegados y delegadas recibirán el Curso de Calidad y Servicio a los delegados: afiliación.
- Reforzar el contacto permanente y personalizado con las personas afiliadas, en especial con la PYME.
- Conseguir la afiliación de los delegados y delegadas no afiliados.
- Cada negociación, convenio colectivo, acuerdo, conflicto contará con un programa de trabajo específico.
- Garantizar que la información fluye y alcanza a todos los ámbitos de la organización.
- Establecer un protocolo de acogida para los nuevos afiliados y afiliadas.

30

- Destinar más recursos para la atención del afiliado y afiliada. _____ 1
- Plan de mejora de la atención telefónica. _____
- Mejorar la eficacia y eficiencia de nuestros servicios jurídicos. _____

Formación de cuadros sindicales

La formación de nuestros cuadros sindicales, de los delegados y delegados de CC.OO. es una pieza básica en nuestro proyecto sindical. La velocidad de las transformaciones sociales y económicas hace muy necesaria la preparación de nuestros cuadros sindicales, es necesario mejorar la capacitación de los delegados y delegadas para intervenir más y mejor en las empresas.

Una mejor preparación de nuestros cuadros permitirá ofrecer una mejor calidad de atención a nuestros afiliados y afiliadas, mejorar nuestra capacidad reivindicativa y de propuesta y debe ser un aporte fundamental a la renovación y el cambio generacional.

Propuestas

- Elaborar un plan integral de formación de cuadros sindicales que cuente con las siguientes premisas: _____ 25
- El itinerario formativo dependerá del grado de responsabilidad que se tiene en la organización. _____
- Mantener el curso básico del delegado/a como un instrumento fundamental en la incorporación de nuevos delegados. _____
- Complementar el curso básico del delegado y delegada con cursos monográficos. _____ 30
- Impartir el curso de Calidad y Servicio a los delegados: afiliación a todos los delegados y delegadas del sindicato. _____

- 1
- Reforzar la formación de nuestros cuadros sindicales sobre el funcionamiento de las secciones sindicales, la estructura y organigrama del sindicato para cuadros de reciente incorporación, diferenciando ésta de la formación para delegado o delegada.
- 5

La gestión de los recursos

10

Nuestra organización genera dos tipos de recursos, los económicos emanados de la cuota de nuestros afiliados y afiliadas y aquellos otros que nacen de los derechos sindicales. Ambos deben gestionarse con transparencia, eficiencia y solidaridad.

15

El sindicato debe realizar una gestión integrada de todos sus recursos que nos permita una utilización eficiente, transparente y solidaria. La disposición solidaria de nuestros recursos ha de servir para reforzar los sectores más débiles de la organización.

20

Sólo la independencia económica nos garantiza la autonomía necesaria para tomar decisiones con libertad, por lo que contar con unas finanzas saneadas es un objetivo prioritario para nuestra Federación.

25

En los últimos años se han realizado inversiones y ampliado los recursos que necesitábamos para adecuar nuestra organización a las demandas de las diferentes estructuras y de la propia afiliación. Por ello es necesario implementar una política de control de costes que garantice la adecuación de nuestras estructuras a los ingresos corrientes por cuotas.

30

La gestión de los recursos económicos de nuestra Federación debe estar inspirada en los principios de prudencia, rigor y transparencia. Los derechos sindicales son patrimonio del sindicato, que debe garantizar su utilización con ética y transparencia.

Los recursos derivados de tales derechos, incluidas la horas sindicales, no son patrimonio individual de los delegados/as sino del conjunto del Sindicato, a quien corresponde establecer los criterios sobre el reparto y uso de las horas de los delegados/as, a fin de garantizar su correcta utilización.

____ 1

____ 5

Las Secciones Sindicales serán las responsables, en primera instancia, de garantizar la correcta utilización de las horas de los delegados/as en su empresa.

Cualquier decisión que se tome respecto a la acumulación de las horas sindicales no podrá realizarse al margen de la sección sindical correspondiente y en ningún caso, un delegado/a podrá ceder o acumular (total o parcialmente) horas sindicales mediante acuerdo individual con otro y otros delegados/as.

____ 10

____ 15

____ 20

____ 25

____ 30

Propuestas

- La Federación de Madrid elaborará antes de fin de año los presupuestos de ejercicio siguiente.
- Realizará un seguimiento periódico de la evolución del presupuesto.
- Σ Los resultados del ejercicio anterior serán presentados a los órganos correspondientes antes del 31 de marzo.
- Las secciones sindicales serán las responsables en primera instancia de hacer el seguimiento y garantizar el uso correcto de las horas sindicales por parte de los delegados/as.
- En aquellas secciones sindicales donde haya una distribución de las horas sindicales distinta a la regulada por las normas, su distribución será aprobada por la sección sindical en función de las responsabilidades de cada delegado/a estableciendo los consensos necesarios. Su distribución será comunicada al responsable de cada Agrupación Sectorial. En caso de no producirse consenso en el seno de la sección sindical, será la Federación de Madrid quien procederá a la asignación del crédito horario.

- 1
- En caso de no hacer uso de las horas sindicales, deberán cederse para su posible reparto o acumulación por otros delegados/as, si los hubiere, de CC.OO.
 - Las secciones sindicales que cuenten con más recursos sindicales realizarán los esfuerzos necesarios para garantizar el funcionamiento de las agrupaciones sectoriales.
- 5

Una comunicación para un proyecto sindical

10

15

La comunicación debe ser una herramienta fundamental en el desarrollo de nuestro proyecto sindical, ha de servir para difundir una imagen de sindicato fuerte y adecuarse a la realidad actual y sectorial de nuestra organización, ya que la participación tiene mucho que ver con la comunicación y la información.

20

La comunicación ha sido una de las insuficiencias de COMFIA-Madrid, por lo que en los últimos meses hemos adoptado algunas iniciativas, aprobadas por nuestro Consejo Regional, que nos permitiesen poner las bases para mejorar la comunicación interna en la organización, la comunicación externa, una utilización más eficiente de las nuevas tecnologías y el desarrollo de nuestra imagen corporativa. Hemos creado la secretaría de comunicación y hemos aprobado un plan de comunicación que incorpora un protocolo de comunicación interna para COMFIA-Madrid.

25

30

El Plan de comunicación definió con claridad que ésta debe estar al servicio de la estrategia sindical y que la información que genera una estructura del sindicato no está aislada ni es independiente de la estrategia y la acción general del sindicato.

Propuestas

- Desarrollar el Plan de comunicación y consolidar la Secretaría de Comunicación. _____ 1
- Aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías, optimizando los recursos y medios de que disponemos. _____ 5
- Facilitar a los cuadros sindicales herramientas que mejoren su capacidad de comunicación en el seno de las empresas y refuerce la acción sindical. _____
- Reforzar la imagen corporativa de la Federación. _____ 10
- Impulsar campañas específicas. _____
- Garantizar la información sobre la negociación colectiva. Todo proceso de negociación colectiva debe llevar aparejado un proyecto de comunicación. _____
- Potenciar nuestra publicación periódica como medio de información y comunicación con todos nuestros afiliados y afiliadas. _____ 15
- Mejorar los contenidos de la WEB de COMFIA-MADRID _____
- Creación de páginas WEB a las secciones sindicales que carecen de ellas. _____
- Dotar a todas las secciones sindicales de correo electrónico COMFIA _____ 20

_____ 25

_____ 30