

INTRODUCCION

En mayo de 2014 se constituyó la Agrupación de Servicios Técnicos que fusionaba las Agrupaciones de Contact, Seguros y TIC recogiendo también los sectores de Ingenierías y ETT.

No hace todavía mucho tiempo desde que afrontamos la fusión, nos queda camino aún para consolidar la organización y los modelos de trabajo, pero ha sido muy intensa la actividad que todos y todas hemos realizado durante este periodo de tiempo.

En el documento ponencia de aquél Plenario nos planteábamos lo siguiente:

¿Por qué constituimos la nueva Agrupación de Servicios Técnicos?

Para ser más fuertes, más eficientes, en la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras.

Para ganar en eficiencia: racionalizar la organización reduciendo gastos. Más atención a la afiliación, más acción sindical.

Para ganar en visión global y comprender mejor los procesos de reestructuración y las tendencias empresariales.

Este planteamiento continúa de plena actualidad en este Plenario de Integración del Sector de Servicios Administrativos en Servicios Técnicos.

Abordamos, en aquel momento, una reestructuración de recursos a todos los niveles, para adaptarnos a la nueva realidad de la Agrupación, afrontamos la actividad sindical en todos los ámbitos con los retos inmediatos de una situación de la negociación colectiva en algunos casos bloqueada, en otros casos en curso, pero siempre con muchísimas dificultades producto de la situación económica y de las consecuencias de la reforma laboral, y la hemos ido superando paso a paso y convenio a convenio.

En esta nueva etapa el trabajo debe centrarse en terminar de consolidar los equipos y en abordar la realidad tanto en vertebración sectorial y desarrollo organizativo, como de la negociación colectiva de los nuevos sectores que se incorporan al proyecto y que no aplican un modelo de negociación sectorial de ámbito estatal que es el más extendido en nuestra Agrupación.

Esto exigirá por nuestra parte avanzar en la definición de métodos y modelos de trabajo, desde el consenso, el convencimiento y la cohesión, apostando en todos los niveles por la participación y el gobierno compartido.

Uno de los retos que la Agrupación tendrá que afrontar de manera transversal es la **digitalización**. Nos encontramos ante un nuevo modelo de prestación laboral con una relación entre los diferentes agentes mucho más flexible que en el pasado, y que, por lo que respecta al factor trabajo, puede suponer profundas mutaciones tanto en las condiciones como en las relaciones laborales.

Este cambio tecnológico y el alcance del mismo nos sitúan ante nuevas formas de organización de las empresas, que suponen para el sindicato un enorme reto, especialmente en asuntos como el seguimiento, control y evaluación del rendimiento de los trabajadores y trabajadoras y las funciones que desempeñan. El control de los datos personales que continuamente se generan (dispositivos electrónicos, cámaras de vigilancia, mensajes de correo, redes, etc.) por la empresa es la clave.

Sin embargo las ganancias de productividad que produce la digitalización no parece que reviertan en todos por igual. Junto al riesgo de la pérdida de empleos, sin que necesariamente sean sustituidos por otros nuevos, comenzamos a tener la certeza de

que las condiciones de trabajo y las relaciones laborales conocidas comienzan a ser sustituidas por otras nuevas, más que flexibles, desreguladas; y crecientemente individualizadas. Y ya no podemos hablar solamente de actividades repetitivas que puedan ser sustituidas por maquinaria o robots, sino que hablamos de procesos de gestión susceptibles de ser codificados, como son los propios de los sectores de servicios técnicos.

El desafío para la Agrupación es cómo intervenir sindicalmente en todos estos procesos, esencialmente en la parte que nos es propia: la determinación de las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas. Desde luego podemos y debemos descartar una reacción de mera resistencia u oposición a estos procesos. Estos procesos de innovación deben afrontarse proactivamente, anticipando los cambios en la medida de lo posible, siendo conscientes de que los derechos de las personas asalariadas, nuestra razón de ser, y la disputa de la renta a las empresas requieren de nuevas reglas y herramientas, ya que las empresas, empezando por las grandes multinacionales, disponen de nuevos instrumentos de control derivados del acceso instantáneo, pormenorizado y actualizado de toda la información de su cadena de valor. Y sin dejar de visualizar las oportunidades que pueden abrirse tanto de creación de empleo en sectores que también forman parte de nuestro ámbito de actuación, como de construcción de sindicato para ser una herramienta útil para la clase trabajadora en este entorno de cambios.

Todo esto nos está obligando y nos va a seguir influyendo para que adaptemos, modifiquemos el trabajo sindical y optimicemos nuestros recursos ante una realidad cambiante. Es en este marco de situación donde vamos a tener que desarrollar nuestras estrategias a corto, medio y, probablemente, largo plazo. Igualmente, es en este marco donde tenemos la obligación de consolidar el compromiso de ser una organización cada vez más participativa internamente, más influyente en las empresas y en los sectores, y más eficiente en los resultados: de la organización y de la acción sindical, del desarrollo organizativo y de la negociación colectiva.

ORGANIZACIÓN

Modelo: 3 ejes coordinados para cohesionar Agrupación



5

Podemos afirmar que el modelo organizativo ya planteado en el anterior Plenario donde acordamos construir la nueva Agrupación en base a 3 ejes (Sectores, Secciones Sindicales y Territorios) ha sido un éxito ya que los resultados tanto en materia organizativa (hemos crecido en afiliación en todos los sectores que agrupamos) como en el área de Negociación Colectiva han sido mejorados sustancialmente desde que comenzamos a trabajar como una única Agrupación.

10

Aunque por otro lado en negativo tenemos que analizar la pérdida de representación, generalizada en todos los sectores.

15

DESCRIPCIÓN DE LA AGRUPACIÓN Y DE LOS SECTORES QUE SE INTEGRAN

La Agrupación resultante tras la integración del sector de Servicios Administrativos estará formada, en su ámbito funcional, por las personas afiliadas empleadas en centros de trabajo o empresas cuya actividad económica corresponda con la de los siguientes sectores y subsectores:

20

Servicios Administrativos	Gestión y Mediación Inmobiliaria, Gestorías Administrativas y Asesorías, Intervención y Acción Social. Notarías, Oficinas y Despachos, ONG's, Registros de la Propiedad.
Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo	Compañías de Seguros, Mutuas de Previsión, Entidades de Mediación, Mutuas de Accidentes de Trabajo, Prevención de Riesgos

Planificación y Consultorías (TIC)	Servicios Informáticos, Consultorías, Encuestas y Mercados de Opinión.
Contact Center	Contact Center
Ingenierías e Inspección Técnica	Control de Calidad, Ingenierías y Estudios Técnicos, Inspección Técnica de Vehículos, Oficinas Técnicas.
Intermediación laboral	Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

5 En el sector de Servicios Administrativos, de conformidad a la Ponencia aprobada en el II Congreso de la Federación de Servicios de CCOO, queda fuera del ámbito de la Agrupación resultante las personas afiliadas con relación laboral con CCOO, en sus diversas estructuras -Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Federaciones o Uniones Territoriales o de Nacionalidad-, dado el tratamiento confederal establecido en el apartado i) del artículo 10 de los Estatutos Confederales, y las especificidades en cuanto su atención y asesoramiento sindical.

10

CONVENIOS POR SECTORES	ÁMBITO ESTATAL		ÁMBITO TERRITORIAL	
	Nº	Trabaj.	Nº	Trabaj.
SERV. TÉCNICOS	7	379.522	0	0
SERV. ADMITIVOS	5	129.688	37	37.831

Datos Trabaj. según REGCOM, posiblemente el ámbito real sea superior.

EVOLUCION DE LA AFILIACION

SECTORES	DICIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	SEPTIEMBRE	DIFERENCIA	PORCENTAJE
	2014	2015	2016	2017	2014-2017	AFILIACION AGRUPACION
CONTACT CENTER	3.890	3.955	4.138	4.404	514	14,50%
INGENIERIAS	2.775	2.646	2.507	2.592	-183	8,53%
INTERMEDIACION LABORAL	526	515	414	461	-65	1,52%
TIC	5.536	5.378	5.428	5.698	162	18,76%
SEGUROS	7.149	7.033	7.015	7.212	63	23,75%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	9.990	9.907	9.987	10.005	15	32,94%
TOTAL	29.866	29.434	29.489	30.372	506	100,00%

EVOLUCION DE LA REPRESENTACION

5

SECTORES	DELEGADOS/AS	CCOO	%	DELEGADOS/AS	CCOO	%	DIFERENCIAS DELEGADOS/AS		
	sep-14	sep-14		sep-17	sep-17		TOTALES	CCOO	%
CONTACT CENTER	1.678	655	39,03%	1.983	676	34,09%	305	21	-4,94%
INGENIERIAS	1.676	777	46,36%	1.570	712	45,35%	-106	-65	-1,01%
INTERMEDIACION LABORAL	181	90	49,72%	177	42	23,73%	-4	-48	-25,99%
TIC	2.972	1.480	49,80%	3.070	1.450	47,23%	98	-30	-2,57%
SEGUROS	4.615	2.183	47,30%	4.046	1.848	45,67%	-569	-335	-1,63%
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	5.324	1.886	35,42%	4.949	1.692	34,19%	-375	-194	-1,23%
TOTAL	16.446	7.071	43,00%	15.795	6.420	40,65%	-651	-651	-2,35%

10 A diferencia de los sectores que agrupamos en el anterior Plenario de hace casi cuatro años, donde la negociación colectiva sectorial es estatal y la mayoría de las empresas son grandes o medianas, la integración de Servicios Administrativos supone una vertebración prácticamente territorial debido a su atomización en pequeñas y medianas empresas y su negociación colectiva territorial en el caso de las Oficinas y Despachos donde la coordinación con los territorios se hace aún más imprescindible.

15 Eje 1: Análisis Sectores:

20 **Claves para la vertebración sectorial y de la negociación colectiva estatal**, enfocados a generar desde el primer momento sentido de pertenencia a la Agrupación y, al mismo tiempo, a seguir atendiendo a las especificidades de los diferentes Sectores y Convenios Colectivos Sectoriales Estatales con la plena participación del activo sindical de cada Sector mediante Grupos de Trabajo, además de contemplar otros espacios a desarrollar en Servicios Administrativos donde una parte de estos marcos negociadores se reparten aún en ámbitos provinciales y/o regionales, sin perjuicio de la posibilidad –abierta actualmente- de articulación de marcos estatales.

25 Con la integración de los Servicios Administrativos en los Servicios Técnicos la Agrupación supera las 30.000 personas afiliadas con un total de 6.374 delegados y delegadas de CCOO a octubre de 2017.

30

SECTOR	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEGADOS/AS SECTOR	TOTAL DELEGADOS/A CC.OO.	% CC.OO.
ETT	461	177	42	23,73
INGENIERIAS: -Control de Calidad. -Ingenierías. -ITV -Oficinas Técnicas	2582	1546	694	44,89
SEGUROS: -Seguros y Mutuas - Mediación -Prevención	7206	4045	1850	45,74
TIC: -Servicios Informáticos. -Consultoría -Encuestas y Mercados de opinión.	5715	3018	1436	47,58
CONTACT CENTER	4678	1993	674	33,82
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS: -O. y Despachos. -Gestorías. -Notarías. -ONGS. -Registros de la propiedad. -Inmobiliarias.	10021	4897	1678	34,27

Eje 2: Análisis Territorios:

5 Agrupaciones o Responsables territoriales, y el conjunto de las Federaciones Territoriales claves para la vertebración territorial y organizativa de la Agrupación, tanto a nivel de cohesión sectorial como a nivel de atención sindical a las elecciones y a la afiliación, así como también a las Secciones Sindicales que lo requieran. Y también como factor determinante y competencial en los espacios existentes de Negociación Colectiva de ámbito inferior al estatal, donde se deberá tener meticulosidad a la hora de ahormar maneras de hacer y coordinación en el desarrollo organizativo que en cada federación territorial se decida para seguir un patrón común y poder hacer Sector.

10 Atender a lo más próximo, así como facilitar mecanismos de coordinación y cooperación en las diferentes empresas y subsectores, forma parte de las competencias de los ámbitos sectoriales territoriales. Y deben trabajarse siempre en estrecha colaboración con la Agrupación Estatal y con la Federación Territorial creándose equipos de trabajo (coordinadoras o Comisiones Ejecutivas en función de la madurez del proyecto) que se dotarán de planes de trabajo y autonomía para desarrollarlos. Es fundamental reforzar estos objetivos a efectos de “crear sentido de Agrupación” en el mayor número posible de territorios, para garantizar la atención a su realidad sin que se vea resentida por las dificultades propias del engarce de culturas federativas y órganos de dirección.

15 Para ello estableceremos mecanismos de coordinación bidireccionales del equipo de la Agrupación Estatal con los diferentes responsables sectoriales territoriales, para intercambio de información, coordinación en materia de Elecciones Sindicales y afiliación, participación en la negociación colectiva, pautas de atención sindical, etc.

20 3 territorios (Madrid, Catalunya y Andalucía) agrupan más del 60% tanto de la afiliación como de delegadas y delegados de CCOO.

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
MADRID	INGENIERIAS	733	471	202	42,89
	INTERVENCION SOCIAL	113	34	3	8,82
	CONTACT CENTER	1318	526	188	35,74
	SEGUROS	1871	1091	484	44,36
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	3102	1227	513	41,81
	TIC	2549	924	374	40,48
		9686		1764	

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
CATALUÑA	INGENIERIAS	403	394	198	50,25
	INTERVENCION SOCIAL	122	84	26	30,95
	CONTACT CENTER	602	361	144	39,89
	SEGUROS	1795	904	448	49,56
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	1374	915	333	36,39
	TIC	1162	774	431	55,68

5458

1580

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
ANDALUCIA	INGENIERIAS	256	111	40	36,04
	INTERVENCION SOCIAL	17	13	0	0
	CONTACT CENTER	1015	388	161	41,49
	SEGUROS	926	424	212	50
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	955	561	188	33,51
	TIC	432	341	165	48,39
		3601		766	

8 territorios (los 3 indicados + País Valencia, Euskadi, Castilla-León, Galicia y Castilla La Mancha) agrupan más del 80% de la afiliación y de los/as delegados/as de CCOO.

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
PAIS VALENCIA	INGENIERIAS	115	75	32	42,67
	INTERVENCION SOCIAL	35	11	3	27,27
	CONTACT CENTER	153	66	27	40,91
	SEGUROS	540	377	149	39,52
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	865	415	130	31,33
	TIC	281	209	107	51,2
		1989		448	

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
EUSKADI	INGENIERIAS	170	46	9	19,57
	INTERVENCION SOCIAL	59	0	0	0
	CONTACT CENTER	122	63	8	12,7
	SEGUROS	355	227	67	29,52
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	757	377	79	20,95
	TIC	363	195	84	43,08
		1826		247	

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
CASTILLA Y LEON	INGENIERIAS	150	70	52	74,29
	INTERVENCION SOCIAL	15	10	8	80
	CONTACT CENTER	561	183	38	20,77
	SEGUROS	258	144	74	51,39
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	389	171	54	31,58
	TIC	111	62	36	58,06
		1484		262	

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS/AS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
GALICIA	INGENIERIAS	125	91	26	28,57
	INTERVENCION SOCIAL	13	10	0	0
	CONTACT CENTER	286	175	53	30,29
	SEGUROS	251	167	88	52,69
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	258	265	45	16,98
	TIC	156	167	63	37,72
		1089		275	

AUTONOMIA	SECTORES	AFILIADOS	TOTAL DELEG	CCOO	%_CCOO
CASTILLA LA MANCHA	INGENIERIAS	109	28	17	60,71
	INTERVENCION SOCIAL	16	1	0	0
	CONTACT CENTER	144	24	8	33,33
	SEGUROS	241	79	50	63,29
	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	488	80	57	71,25
	TIC	92	27	18	66,67
		1090		150	

5 La concentración es bastante uniforme en los sectores procedentes de la Agrupación de Servicios Técnicos, no es así en el caso de los sectores de Servicios Administrativos en los que la mayor parte de la afiliación y de las delegadas y delegados se concentran en Madrid y Cataluña.

Eje 3: Análisis Secciones Sindicales

10 El análisis sobre la Secciones Sindicales puede ser muy similar al de hace 4 años donde 7 empresas o grupos de ámbito estatal agrupaban el 20% de la afiliación y el 15% de la representación de CCOO, aunque algunas de esas Secciones Sindicales procedentes del sector de Contact Center han aumentado sustancialmente su nivel afiliativo debido a la integración de centros de trabajo que estaban adscritos a la Federación de Servicios a la Ciudadanía, fruto del acuerdo Confederal sobre Sectores Fronterizos, como es el caso por ejemplo de Grupo Konecta o Sitel Ibérica.

15 Sobre el Sector de Servicios Administrativos hay que destacar que de las 3.978 empresas sólo 3 tienen más de 100 personas afiliadas.

20 Como ya dijimos hace cuatro años este modelo de tres ejes plenamente coordinados y complementarios entre sí, nos debe ayudar a conseguir nuestros objetivos: AFILIACION, SEGUIR GANANDO ELECCIONES Y ORGANIZAR A NUESTROS CUADROS.

25 Más sindicato en y desde la empresa, con un cambio expreso de nuestras prioridades organizativas: situando la afiliación en primer plano como objetivo estratégico y enfocando nuestras pautas de extensión a tal orden. Conseguir representación, sobre todo unitaria en sectores no estructurados, conlleva una mayor necesidad de utilización de recursos de todo tipo pero no crea organización sindical, es decir, aporta representación pero no afiliación.

30 Objetivos y propuestas

35 Esta prelación toma más relevancia aún con la integración de los Servicios Administrativos ya que como decíamos en la introducción, la atomización en los sectores es enorme, se componen mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas en las que obtener recursos se hace complicado y nos va a exigir una mayor optimización de los recursos de la organización para poder dar la atención necesaria.

Ya en el anterior Plenario nos encontramos con distintas realidades, por ejemplo la concentración que se da en las empresas de Contact Center, con grandes comités en un número limitado de centros de trabajo, supone un ámbito de extensión y acción sindical muy diferente al nivel de dispersión que presentan otros Sectores con delegados y delegadas sindicales unipersonales en pequeñas empresas como Prevención de Riesgos, Ingenierías y Servicios Administrativos, así como las grandes empresas de TICs o Ingeniería, con comités, pero con mucho personal desplazado fuera del centro de trabajo de referencia, lo que dificulta en muchas ocasiones conseguir la representatividad para toda la plantilla.

Por tanto, las sinergias, coordinación y complementariedad de los 3 ejes organizativos descritos se hace imprescindible para conseguir nuestros objetivos. Para conseguirlo, debemos marcarnos objetivos que podamos llevar a cabo atendiendo a la coyuntura y las realidades de cada sector que agrupamos.

Objetivos:

Como objetivo prioritario, impulsar el trabajo coordinado de los 3 ejes indicados (Sectores, Secciones Sindicales y Territorios) en la planificación y desarrollo de las Elecciones Sindicales, así como en la estrategia de extensión representativa (vinculada con la implantación afiliativa).

- **Incrementar en 4 años el %** de afiliación sobre voto a CCOO en las Secciones Sindicales constituidas y en el conjunto de la Agrupación.
- **Aumentar nuestra representación:** Conseguir obtener más del 50% de la representación en los sectores donde no la tenemos para poder tener autonomía en la negociación colectiva.
- **Promover la constitución de Secciones Sindicales** tanto a nivel Estatal como Territorial, que respondan a una demanda real y objetiva, articulándolas primero a través de Coordinadoras, como ejercicio previo para generar sinergias, para crear la futura Sección Sindical en el ámbito que corresponda (Estatal o Territorial).
- **Renovar** los órganos de gobierno de las Secciones Sindicales ya constituidas.

Propuestas:

- **Priorizar** de afiliados y afiliadas en el orden de las listas.
- **Potenciar** que nuestras candidaturas estén formadas por personas afiliadas.
- **Afiliar a los delegados y delegadas.** Dificilmente podemos crecer en las empresas si nuestra propia representación no está afiliada. Es especialmente destacable la correlación inversa que, en forma de tendencia, existe entre el % de personas delegadas no afiliadas y el % de afiliación sobre voto a CCOO: aunque pudiera intuirse, se confirma que el potencial afiliativo que marcan los votos obtenidos se alcanza en mayor medida cuanto mayor es la implicación de los delegados/as en ese objetivo, empezando por su propia afiliación.
- **Fomentar** la visibilidad del sindicato y del valor añadido del hecho de afiliarse en el conjunto de la Agrupación, mediante políticas generales y específicas por sectores/empresas.
- **Impulsar** campañas de afiliación generales o segmentadas desde la Agrupación, incluyendo la edición de materiales de extensión a nivel estatal, por CCAA o por Sectores.

- 5 • **Incentivar pautas de sindicalismo de proximidad**, aumentando la presencia en las empresas con representación de CCOO tanto de forma autosuficiente por parte de las Secciones Sindicales con rutina de visitas a centros dispersos o rondas en grandes centros, como con el apoyo desde el conjunto de la Agrupación mediante reuniones, asambleas, reparto de materiales, etc....
- 10 • **Realizar encuestas y sondeos a la afiliación** para la elaboración de plataformas de negociación sectoriales, etc., lo que tendrá como consecuencia un aumento del sentimiento de pertenencia y utilidad de la afiliación, además de posibilitar que las negociaciones recojan aquellos contenidos que los afiliados y afiliadas demandan.
- 15 • **Impulsar el trabajo coordinado de Secciones Sindicales y Territorios** en la definición de políticas de afiliación (constitución, desarrollo y despliegue del sindicato en la empresa).
- 20 • **Favorecer la formación sindical** tiene que ser una herramienta que nos permita, además de garantizar la calidad del servicio que nuestra representación presta a las plantillas, impulsar el sentido de pertenencia y la implicación en el ofrecimiento de la afiliación del conjunto de delegados y delegadas, reduciendo el % sin afiliar. De forma coordinada con el área de formación federal, ampliar entre la representación de CCOO de la Agrupación del curso de afiliación a través de aquellos territorios con capacidad para ello, editando cuadernos sindicales o poniendo en funcionamiento formación on line en aquellos casos que no sea factible su impartición presencial.
- 25 • **Implementar una mecánica de reuniones de trabajo y planes específicos** por sectores durante el periodo 2017-2021, priorizando en aquellas empresas o grupos con % de afiliación sobre voto inferiores a la media de su subsector, y determinando objetivos cuantificados y herramientas para ello.
- 30 • **Dotarnos de equipos y responsables de elecciones** en la Agrupación que se coordinen con otras estructuras del sindicato a todos los niveles territoriales para atender la heterogeneidad de realidades...
- 35 • **Impulsar elecciones sindicales en empresas sin representación**, en base a criterios de prioridad: sectores con potencial de crecimiento, masa crítica de plantilla y un volumen mínimo de afiliación.
- 40 • **Establecer mecanismos de coordinación** con participación de responsables sectoriales, territorios y Secciones Sindicales, para seguimiento de los procesos electorales, actualización del mapa de extensión sindical y coordinación de actuaciones conjuntas. Prever y anticipar, con la mayor precisión posible, la determinación de circunscripciones y censos para poder elaborar las candidaturas cumpliendo criterios de afiliación.
- 45 • **Definir planes de actuación específicos** en materia electoral con los territorios y las Secciones Sindicales y Sectores, atendiendo a su realidad concreta.
- 50 • **Elaborar campañas electorales donde reivindicamos el trabajo hecho**, donde se ha demostrado que la mayor presencia de CCOO ha supuesto mejores acuerdos y convenios.
- **Construir de un Mapa de Secciones Sindicales** con información básica acerca de su constitución, renovación, órganos, estructura y especialmente recursos
- **Análisis de pérdida de delegados/as** que en algunos casos se ha debido a la concentración de ciertos procesos en las empresas, pero en otros casos se ha producido un crecimiento de otras opciones sindicales que deberemos analizar.

IGUALDAD DE GÉNERO

Análisis:

5 Cuando arrancó nuestro mandato, nos encontramos con una realidad muy heterogénea en cuanto a la igualdad de género en las empresas, tanto o más, que la que cabría esperar dada la diversidad de actividades que encuadran nuestros sectores. Teníamos sectores muy precoces a la hora de aplicar medidas y políticas de género, como el de compañías de seguros y mutuas y otros que prácticamente
10 carecían de estas medidas, como el sector de las TIC o el de Ingenierías. En cualquier caso, la mayoría de las negociaciones, principalmente de los Planes de Igualdad, habían tenido lugar con el esfuerzo individual de las secciones sindicales, pero sin una visión de conjunto, ni siquiera sectorial.

15 Podemos decir que transcurrido este tiempo, ya tenemos esa visión global y hemos detectado cuáles son los problemas más comunes a cada sector, que incluso pueden compartir varios sectores. Esto nos ha permitido dirigir nuestros esfuerzos a mejorar aquellos acuerdos que se han podido renovar e iniciar nuevas negociaciones, en empresas en las que todavía no se había hablado de igualdad de género. La brecha salarial en los sectores de seguros, mutuas, mediación y sociedades de prevención, el
20 techo de cristal en las TIC e Ingenierías y la dificultad para conciliar en Contact Center han sido, y seguirán siendo, los grandes caballos de batalla.

25 Ha sido muy intenso el trabajo con las Secciones Sindicales, especialmente con las que han tenido que negociar su Plan de Igualdad, y muy fluida la coordinación con las personas responsables sectoriales y con las diferentes secretarías. Asimismo, hemos dado apoyo recíproco a la Secretaría Federal de la Mujer, Juventud y Diversidad, aportando siempre nuestras mejores experiencias con el fin de que todo el trabajo redunde en un mayor beneficio para todas.

30 Además de los numerosos Planes de Igualdad a los que hacíamos referencia, la negociación colectiva llevada a cabo por esta Agrupación en todos los ámbitos ha llevado por bandera la Igualdad de Género, con presencia de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios, con una especial sensibilidad en este sentido y donde
35 es justo destacar, se ha cuidado especialmente el lenguaje, convenciendo a las partes contrarias de las mesas de negociación de utilizar en los textos un lenguaje inclusivo, en el que todas las mujeres estemos representadas. Así ha sido en los Convenios Colectivos Sectoriales de Mediación, Contact Center, Sociedades de Prevención y Seguros y Mutuas.

40

Objetivos y propuestas:

45 • Realizar un diagnóstico para los sectores de nueva integración con el fin de extender el método de trabajo y disponer de una visión sectorizada de la situación con respecto a planes y medidas de igualdad en las empresas, equipos de trabajo de las secciones sindicales, etc.

• Elaborar material técnico y herramientas para la negociación colectiva de la igualdad de género específica para cada sector, con el objetivo de dotar de mayor autonomía en la negociación a las secciones sindicales.

50 • Impulsar políticas dirigidas a eliminar la brecha salarial de género en aquellos foros en los que estemos presentes, como las Comisiones Paritarias de los Convenios Sectoriales, Comisiones de Igualdad en las Empresas.

- Realizar propuestas a las empresas para que realicen estudios de los puestos de trabajo con perspectiva de género, con el objetivo de detectar discriminaciones entre categorías profesionales y niveles salariales.
- 5
- Apostar por la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, con el fin de que la doble, y hasta triple presencia de las mujeres se vea reducida de manera justa y equitativa, principalmente en los sectores más feminizados evitando así la estigmatización laboral de quien hace uso de las medidas de conciliación.
 - Ahondar en el problema de la violencia de género y el de la violencia sexual desde dentro de las empresas como responsables sociales, facilitando a las víctimas no sólo la denuncia de su situación, sino la vuelta a la normalidad de sus vidas y de sus familias, tanto en lo personal como en lo laboral.
- 10
- Vigilar que nuestras delegadas y afiliadas participen activamente en la actividad sindical con el objetivo de que su empoderamiento enriquezca aún más a nuestra organización.
- 15

SECTOR CONTACT CENTER

Análisis:

5 El sector de Contact Center sigue siendo uno de los más especializados del prisma nacional en cuanto a la diversidad de actividades y servicios que son atendidos desde nuestras plataformas, pasando de los más sencillos (cambio de tarifas de una línea de teléfono) hasta los más esenciales (servicios de emergencias), y además un sector donde la media de la plantilla tiene formación superior, ya que en un importante número de servicios se requiere titulación superior (como mínimo educación secundaria).

Estos requisitos que van unidos a un salario que en el mejor de los casos supera muy poco los mil euros mensuales, hace que la rotación de personal del Sector sea significativa.

15 Debido a dicha rotación llevar a cabo las estrategias que nos hemos ido marcando a largo plazo es y ha sido una dificultad ya que esta rotación no les es ajena a nuestros cuadros sindicales.

En estos cuatro años de legislatura la actividad principal del sector ha sido la dura negociación del Convenio, que ha ocupado, entre denuncia del Convenio y negociación plena, cerca de 3 años.

20 Las negociaciones de este convenio siempre han sido complicadas pero en este último la coyuntura del país ha influido notablemente.

Las empresas han adoptado una posición restrictiva en la aplicación del Convenio que nos lleva a judicializar muchos de sus artículos en contraste con otras épocas en las que nos era posible firmar acuerdos incluso por encima de lo pactado en Convenio.

25 Esta situación de conflicto en el seno de las empresas se traslada a la negociación colectiva y es aquí donde otros sindicatos sacan rédito, desprestigiando la utilidad de los convenios firmados y llevando sus mensajes populistas al conjunto de las plantillas. Revertir esta situación debe ser nuestro objetivo principal. Fortalecer entre nuestros cuadros sindicales y las plantillas la importancia del Convenio colectivo y del acuerdo para lo que tendremos que mantener el contacto asiduo con los delegados y las delegadas.

30 Para ello hemos mantenido el Grupo de Trabajo creado para la negociación colectiva, ampliando su número de miembros, grupo que recoge a la mayoría de la afiliación, desde donde se han marcado líneas de trabajo, dejando espacio a las particularidades de cada territorio o incluso de cada Sección Sindical.

Objetivos y Propuestas:

40 El inicio del Plan de Trabajo son aquellos puntos que llevábamos en nuestra plataforma y que no hemos conseguido incorporar al Convenio Sectorial.

- Elaborar una encuesta dirigida a las Secciones Sindicales para detectar los incumplimientos del Convenio que se estén produciendo.

45 • Crear una base de datos para agrupar demandas/conflictos de convenio que se estén dando. Base de datos a la que tengan acceso todos los territorios y, a través de estos, todas las Secciones Sindicales, en la que se pongan en común una relación de las demandas, denuncias y consultas con las asesorías que se hayan producido durante la vigencia del V Convenio, tanto en la Inspección de Trabajo como en los Juzgados de lo social, tanto si han sido interpuestas de forma colectiva por las Secciones Sindicales como las individuales de las que tengamos conocimiento, así como su actualización permanente.

• Plantear conflictos colectivos sobre incumplimientos detectados.
• Crear y actualizar base de datos de los acuerdos alcanzados en las distintas empresas que sirvan como modelo al resto de las Secciones Sindicales, principalmente en aquellas empresas en las que las Secciones Sindicales tienen menos recursos y menos fuerza.

• Distribuir entre las Secciones Sindicales una plantilla común para establecer una base de datos de contratación con el mismo formato para todos que nos permita tener un mapa detallado de la contratación y la Clasificación Profesional del Sector.

• Potenciar el contacto con las delegadas y delegados estableciendo calendarios de encuentros tanto con las Secciones Sindicales como con las personas responsables en los territorios, para generar el sentimiento de pertenencia al grupo y compartir intereses, informaciones y experiencias.

• Elaboración de una Guía del Delegado y la Delegada sindical enfocada al Sector.

• Elaboración de una Guía de prevención de riesgos psicosociales enfocada al Sector, dado el nivel de estrés y carga de trabajo que se genera en la actividad diaria.

• La comunicación de nuestro trabajo es uno de los puntos en los que tenemos que mejorar, hemos detectado la necesidad de crear un grupo de comunicación que nos acerque y nos haga estar presentes en las Redes Sociales y en las nuevas formas de comunicación: estilo, lenguaje e imagen, para llegar a más gente en menos tiempo y con menor coste y con ello actualizar y modernizar la imagen del Sindicato entre las personas más jóvenes y a la vez conseguir que se identifiquen con nosotros.

1. Crear una cuenta de facebook y Twiter de Contact Center (actualizada desde este grupo). Que será gestionada a través de este grupo

2. Iniciar una campaña para que todas las Secciones Sindicales del Sector sean conscientes de la importancia de tener cuentas de estas dos redes, que estén actualizadas y que estén vinculadas entre ellas.

3. Convocar Jornadas de Formación de Redes Sociales

4. Publicar un Boletín del Sector en el que participen todas las Secciones Sindicales

• Establecer una línea de acción sindical específica en materia de Igualdad de Género, que establezca unas bases de mínimos de cara a la negociación del próximo Convenio Sectorial.

SECTOR ETT'S

Análisis:

5 Afrontábamos el primer mandato de la Agrupación de Servicios Técnicos con la negociación del Convenio sectorial de ETT's paralizada y con el objetivo de desbloquearla. Se han puesto sobre la mesa, por nuestra parte, numerosas propuestas de cierre que han sido vetadas, siempre a última hora. La patronal, ahora unificada, responde a un modelo dominado por las tres principales empresas del sector en cuanto a volumen de negocio, con un porcentaje residual de participación de 10 las más pequeñas. La competitividad entre estas tres empresas ha marcado la difícil negociación de un convenio que les aporta poco, en comparación con las empresas multiservicios, que también forman parte de sus conglomerados empresariales.

15 Nuestra representación en el Sector es escasa, teniendo en cuenta que nuestro ámbito de actuación se circunscribe, en la teoría, al personal de estructura de las ETT's, pero en la práctica, debemos contar con el personal de puesta a disposición y defender sus intereses allí donde estemos presentes.

20 El Sector de las ETT's es inmenso en cuanto al volumen de contratación que se maneja en los contratos de puesta a disposición, pero muy pequeño en cuanto a los recursos de que disponemos. El personal de estructura no es fácilmente accesible para el sindicato, pero tenemos tiempo para ir cambiando esta tendencia.

25 El personal de puesta a disposición, cuya afiliación queda enmarcada en la Federación a la que pertenece su empresa usuaria, está también presente en nuestros objetivos, especialmente si se encuentran trabajando en los sectores de nuestra Agrupación. No obstante, esta labor precisa de una importante coordinación a nivel Federal y Confederal.

30 **Objetivos y propuestas:**

• Organización y afiliación. Es fundamental no perder nuestra presencia en las principales empresas, que nos permita continuar formando parte de los Comités Europeos. Para ello, debemos coordinarnos con los territorios en su trabajo en las 35 elecciones sindicales durante los años próximos.

• Representar a nuestra Federación en aquéllos órganos institucionales en los que seguimos teniendo voz y voto (Ministerio de Empleo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Diálogo Social Europeo de ETT's...). Porque es en estos foros donde la patronal persigue los objetivos que no le permitimos 40 alcanzar en la mesa del Convenio y que van dirigidos principalmente a precarizar la contratación temporal de puesta a disposición.

SECTOR INGENIERIAS Y ESTUDIOS TÉCNICOS

Análisis

5 El Sector de Ingenierías engloba a grandes, pequeñas y medianas empresas, con distintos ámbitos de actividad: Obra Pública, Obra Civil, Infraestructuras, Control de Calidad, etc. Un mínimo análisis contextual nos sitúa ante una estructura empresarial compleja, diversa en su tamaño, evolución tecnológica, implantación de nuevas tecnologías, estrategias de cambio ante la crisis y el mercado global, con estructuras departamentales desiguales según el tamaño de la actividad.

10 Podemos definirlo como un sector con un gran valor añadido, con más empresas pequeñas que grandes y fuertemente desregulado. Donde la estructura del empleo, desde el inicio de la crisis y la reforma laboral, ha incrementado la contratación eventual hasta situarse en el 45%. Es un sector, por tanto, muy atomizado, con pocos recursos propios y 6.680 empresas registradas, donde las diez empresas más importantes tienen el 75% de la cuota de mercado y con personal que requiere especialización, con un alto índice de Titulación Superior.

15 El Sector cuenta con un Convenio Colectivo de ámbito Estatal, escasos Convenios y acuerdos de empresa con alguna Sección Sindical organizada a nivel estatal y en algunos casos a nivel territorial.

20 La Agrupación de Servicios Técnicos en el Sector de Ingeniería debe abordar, en el ámbito sectorial, una propuesta de reactivación del sector en el corto plazo, con un horizonte puesto en el 2020, teniendo en cuenta que los costes de personal en las empresas del sector representan el 80% del coste total. Influir no solo en el modelo de relaciones laborales, debemos ser propositivos en todos los ámbitos que dan estabilidad y contribuyen al desarrollo del sector.

Objetivos y propuestas:

- 30 • Potenciar la estabilidad organizativa y la participación sindical

El sindicato tiene una representación sindical importante en el Sector, sin embargo no cuenta con muchas Secciones Sindicales Estatales constituidas, aunque el tamaño de las empresas así como la Representación Legal que tenemos en muchas de ellas, permitiría ampliar bastante las existentes. Como norma general no existen acuerdos de acumulación del crédito horario sindical.

35 Para dar estabilidad organizativa al sector de Ingeniería hay que empoderar a los delegados y delegadas para conciliar la representación laboral con el desarrollo profesional.

- 40 • Dar estructura al Sector

Uno de los objetivos a desarrollar es crear y dar estabilidad a un Grupo de Trabajo Estatal en el ámbito de la Agrupación, el cual promoverá y coordinará un Plan de Acción que tendrá su desarrollo en los territorios, con el propósito de ir creando una estructura estable que desarrolle las políticas sindicales federales y sectoriales.

45 Asimismo, en el territorio, desarrollando “Grupos de Trabajo”, con el propósito de coordinar la estructura territorial e ir poniendo en marcha el mencionado Plan de Acción con el objetivo de su implantación en las empresas y ampliar la visibilidad de nuestro trabajo sindical en el Sector.

- Trabajar sobre tres acciones sectoriales:

1. El Sector debe responder a parámetros de reactivación de las inversiones públicas estatales y autonómicas orientadas a sectores clave:

- 50 - El Cambio climático.
- Energías Renovables.

- Gestión del Agua.
- Transporte Terrestre.
- Plan de ordenación del Territorio, descontaminación y repoblación de masas forestales.

5 - Rehabilitación edificación y eficiencia energética.

2. El Sector se ha adaptado al mercado internacional, representando en 2016 el 75% de la facturación total, lo cual lleva a desarrollar políticas de financiación en proyectos en el exterior y recirculación de tecnología de producción nacional.

10 3. Atender al cambio tecnológico mediante un pacto de los agentes sociales y las agencias estatales.

- Apostar por la regulación

Un sector desregulado genera dos tipos de respuestas: el convenio como referente sectorial de extensión de derechos o la regulación del marco normativo en las empresas.

15 El Convenio ha vivido las tensiones de la Reforma Laboral y los límites que para su consolidación han desplegado las estructuras empresariales y el Gobierno con la eliminación de la ultra actividad. Teniendo en cuenta que si la acción sindical avanzaba en acuerdos estos eran recortados mediante la artillería del Art. 41.

20 La regulación del marco normativo en la empresa por otro lado pone de manifiesto una sistemática limitación de derechos y a un retroceso de tendencias sociales:

- Prolongación de jornadas sin retribución
- Sustitución de complementos salariales o de pago de horas extras por una retorcida “ingeniería retributiva”.
- Agravamiento de la brecha salarial y de todas las medidas orientadas a la conciliación.
- Aplicación de tablas del Convenio para nuevas contrataciones y congelación sobre salarios reales y específicamente de las empresas dependientes de la Administración Pública.
- Aplicación de Art.41 para eliminar derechos laborales o regulación unilateral de jornadas laborales, flexibilidad horaria, complementos económicos, reducción salarial, etc.
- Aplicación unilateral de los Planes de Igualdad.
- Falta de desarrollo normativo regulado en convenio como el relativo a los planes de acoso y mobbing, los relativos a la salud laboral y factores psicosociales.
- Discrecionalidad en el tratamiento del desplazamiento de personal al extranjero al no existir un procedimiento laboral de su regulación.
- Ausencia de políticas de promoción y formación profesional.
- Disfunción entre la clasificación profesional y la retribución.

40

SECTOR MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS

Análisis:

5 La propia actividad de Mediación de Seguros privados genera un Sector con una estructura empresarial de pymes y micropymes, disgregada por todo el Estado y con solo unas pocas empresas de tamaño mediano y grande. Así, el 98% de las empresas del sector tienen 9 o menos personas empleadas¹, por lo que este sector debe ser
10 diferenciaremos el sector entre las pymes/micropymes y las empresas de mayor tamaño.

En las pymes las relaciones laborales se basan en la familiaridad, en la costumbre y en una muy desigual correlación de fuerzas entre las personas empleadas y la
15 empresa o correduría de seguros. La penetración sindical es escasa y las situaciones conflictivas se acaban resolviendo habitualmente a favor del lado empresarial. En esta parte del sector de la mediación los delegados y delegadas de personal no cuentan con los recursos suficientes para organizarse y fortalecerse.

20 Caso especial es el de las Agencias Exclusivas de Santalucía que realizando la misma actividad para el mismo dueño, sus relaciones laborales tienden a la individualización de las mismas a través de la creación de agencias localizadas en territorios concretos para evitar una representación sindical cohesionada y fuerte que cuente con los recursos necesarios.

25 La Patronal del Sector ha tenido cambios recientes en su estructura directiva por lo que desconocemos cuál será su modelo de relación con los sindicatos en general y con CCOO en particular.

30 El Sector de la Mediación de Seguros cuenta con Convenio Colectivo de ámbito Estatal de aplicación directa a todas las empresas del Sector, que no tienen convenios de empresa. Si bien en la negociación del mismo CCOO no tuvo la mayoría absoluta.

35 La continua e intensa normativa europea para el control y supervisión de la actividad, así como la digitalización de la actividad aseguradora implicará que el sector de la mediación tendrá que adaptarse a las nuevas formas de contratación de seguros, de comunicación entre la persona asegurada y la aseguradora, de gestión de siniestros, etc. Sólo a través de la aportación de valor añadido extra a su actividad, el sector de la mediación podrá evitar que la digitalización conlleve efectos negativos.

40 Por otra parte, y en sentido contrario, la aprobación de la Directiva de Distribución de Seguros (IDD) y su transposición en el ordenamiento español harán que los procesos de distribución de seguros se vean fuertemente afectados por la nueva conducta de los requisitos comerciales que incluye esta normativa. Es de esperar que esta
45 regulación europea en la comercialización de determinados seguros, como los de inversión, suponga una mayor actividad en el canal de agentes y corredores.

Objetivos y propuestas

¹ Fuente: III Estudio sobre el empleo en el sector de mediación de seguros privados. AEMES. 2015

- Defender e impulsar el Convenio Colectivo del Sector como herramienta imprescindible para la regulación de las relaciones laborales y de defensa de las trabajadoras y trabajadores.

5 • Apostar por un Convenio Sectorial de duración plurianual que aporte estabilidad y seguridad.

- Recuperar la mayoría absoluta de representatividad en la negociación del convenio sectorial a través del sindicalismo de proximidad y la organización del sindicato en la empresa.

10 • Combatir la individualización de las relaciones laborales fomentando la coordinación de las secciones sindicales entre empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial como paso previo a la creación de sección sindical de grupo.

15 • Para garantizar la efectividad y eficacia de la labor de las Secciones Sindicales de Empresa, allí donde estén constituidas, en todo su ámbito de actuación se fomentará la negociación con las empresas de mediación de seguros de acuerdos de derechos sindicales que reflejen entre otras materias: acumulación y asignación de crédito horario por parte de las Secciones Sindicales según lo regulado en el Convenio Sectorial, financiación de los costes inherentes a nuestra labor (viajes, locales, comunicaciones, etc.), reconocimiento de delegadas y delegados LOLS de empresa o, si cabe, de grupo.

20 • Fomentar la utilización de todo el potencial de las tecnologías de la información para mantener eficaces canales de información y mejorar la participación de los delegados y delegadas y de la afiliación, con carácter general y durante los procesos de negociación.

25

SECTOR MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Análisis

- 5 Las Mutuas son entidades de naturaleza jurídica privada conformadas por la asociación de empresas para colaborar con la Seguridad Social en la gestión de prestaciones financiadas con fondos públicos.
El sector lo conforman 20 Mutuas y dos Hospitales Intermutuales con más de 22.000 personas.
- 10 Desde el año 2007, tras la reforma de la Ley General Presupuestaria, son consideradas como integrantes del sector público administrativo estatal, estando sus relaciones laborales ampliamente condicionadas por las previsiones contenidas en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- 15 Si bien su marco laboral ordinario lo conforman el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo General, de Ámbito Estatal, para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas, las condiciones económicas previstas en esta última norma convencional no les han sido de aplicación debido a los recortes y la congelación salarial incluidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado del periodo
- 20 2010-2015.
En conjunto, y teniendo en cuenta los incrementos retributivos del 1% aplicados al personal laboral del sector público durante los años 2016 y 2017, las plantillas de las Mutuas han visto mermada su capacidad adquisitiva en torno a un 13% con respecto al resto de personal incluido en el ámbito personal de su Convenio Sectorial.
- 25 Por si esto no fuese suficiente, cualquier acuerdo colectivo que suponga la modificación o determinación de condiciones retributivas debe necesariamente pasar el filtro de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva en las empresas públicas, considerándose nulo cualquier pacto que no cumpla este requisito o vaya contra el informe emitido.

30

Objetivos y Propuestas:

- Defender la aplicación de las condiciones laborales del Convenio Colectivo Sectorial de Seguros y Mutuas, así como de los diferentes Convenios de Empresa que existen
- 35 en el Sector.
- Integrarnos en el área pública confederal y participar en las acciones para recuperar los derechos arrebatados al personal de las Mutuas, buscando conseguir más efectividad mediante la unidad de todo el personal del sector público.
 - Potenciar el desarrollo sindical en aquellas Mutuas donde es más débil, constituyendo
- 40 coordinadoras o Secciones Sindicales y renovando aquellos Plenarios que se encuentran vencidos.
 - Avanzar hacia el ejercicio de una acción sindical más homogénea en cada una de las mutuas, coordinada con el resto del Sector y bajo los criterios aprobados en los órganos de dirección de la Agrupación.

45

 - Completar un mapa de acción sindical del Sector, que nos permita priorizar la acción sindical en cada mutua sobre aquellos aspectos en los que exista mayor debilidad.
 - Incrementar la afiliación en el Sector, poniendo especial énfasis en el importante número de delegadas y delegados no afiliados.
 - Mantener la mayoría sindical en el Sector, incrementando las diferencias con el resto

50 de sindicatos.

- Realizar un análisis global sobre la inaplicación de las condiciones económicas derivadas del Convenio del Sector al personal de las Mutuas y elaborar propuestas de actuación de cara a la negociación del próximo Convenio Sectorial.
- 5
- Incrementar y mejorar la formación de nuestros cuadros sindicales con el objetivo de profesionalizar la labor sindical en el Sector.
 - Fomentar espacios de encuentro entre las diversas Secciones Sindicales como foro de puesta en común de experiencias e iniciativas a desarrollar.
 - Mantener abierto el canal de comunicación con la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, como órgano supervisor de la administración sobre las Mutuas, en coordinación con las Secretarías Confederales de Políticas Públicas y Previsión Social, Salud Laboral e Institucional.
- 10

SECTOR SEGUROS

Análisis:

- 5 Desde enero de 2016, las compañías tuvieron que adaptarse a la entrada en vigor de la Directiva europea SOLVENCIA II y aún se seguirán publicando normas de desarrollo que, en alguna medida y para garantizar el cumplimiento de dichas exigencias, podrían llegar a desencadenar procesos de fusión a los que deberemos estar alerta.
- 10 En los próximos cuatro años nos vamos a encontrar con una fuerte transformación digital de las compañías de seguros, lo que supone mayores exigencias en el control de la actividad aseguradora por parte de la autoridad europea.
- 15 La afectación del proceso de digitalización sobre las plantillas no debería suponer la amenaza de una considerable pérdida de empleo, pero sí de transformación del mismo, de generar nuevos puestos de trabajo distintos a los que tradicionalmente hemos conocido en el sector de seguros. Pueden darse procesos de renovación de plantillas a los que deberemos dar respuesta.
- 20 Muy ligado a este proceso de digitalización, nos vamos a encontrar cada vez con mayor frecuencia con que la prestación de servicios deba realizarse en lugar distinto al del centro habitual de trabajo, unido también a una cada vez mayor flexibilidad de los horarios de trabajo. La utilización del teletrabajo (teleworking, flex-work, etc.) es una fórmula habitual de trabajo en el sector. Y muy probablemente también, debido a la internacionalización de las compañías, nos encontraremos con pretensiones empresariales de cambios en los horarios habituales de trabajo.

25

Objetivos y propuestas:

- Defender e impulsar el Convenio Colectivo Sectorial de Seguros como pilar fundamental sobre el que se sustentan los diversos convenios colectivos de empresa y como elemento homogeneizador de las condiciones laborales del sector.
- Vigilar la aplicación del sistema de transformación del premio de jubilación en el nuevo sistema de previsión social sectorial que se pondrá en marcha y se desarrollará en los próximos años. Asesorar a los trabajadores y trabajadoras en general y a la afiliación en particular en este sistema, haciendo y extendiendo el sindicato. Como alternativa a este seguro de aportación definida, proponer a las compañías la creación de un plan de pensiones de empleo.
- Defender e impulsar los Convenios Colectivos de empresa que tienen su base en el Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal y que se adaptan a sus propias peculiaridades, manteniendo la Agrupación Estatal la homogeneidad tanto de objetivos como de estrategias en la negociación, que se realizará desde las Secciones Sindicales en coordinación con la acción sindical de la Agrupación
- Mantener nuestra mayoría absoluta de representatividad en la negociación del Colectivo Sectorial a través del sindicalismo de proximidad y la organización del sindicato en la empresa, poniendo en práctica la tutela de las Secciones Sindicales recién creadas o con poca experiencia por parte de las más activas y representativas, ayudándoles a organizarse y expandirse y fomentando jornadas técnicas, de bienvenida, etc.
- Impulsar los sistemas de promoción profesional en las empresas.
- Defender la profesionalización del sector exigiendo el derecho a la formación continua en las empresas y evitando, en la medida de lo posible, la externalización de tareas propias.

50

• Luchar contra la brecha salarial. La digitalización no debe suponer un incremento de la brecha salarial.

• Los convenios colectivos de empresa deberán incorporar al menos un lenguaje neutro en materia de género, una cláusula contra la brecha salarial y una cláusula por el derecho a la desconexión digital.

• Negociar acuerdos de empresa dentro del marco de la declaración europea relativa al teletrabajo suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector de seguros el 10 de febrero de 2015.

• Incrementar y mejorar la formación de nuestros cuadros sindicales con el objetivo de profesionalizar la labor sindical en el sector.

• Fomentar espacios de encuentro entre las diversas secciones sindicales como foro de puesta en común de experiencias e iniciativas a desarrollar, cuyas conclusiones sean trasladadas al Observatorio Sectorial.

• Para garantizar la efectividad y eficacia de la labor de las Secciones Sindicales de Empresa o Grupo en todo su ámbito de actuación se fomentará la negociación con las empresas de seguros de acuerdos de derechos sindicales que reflejen entre otras materias: acumulación y asignación de crédito horario por parte de las Secciones Sindicales según lo regulado en el Convenio Sectorial, financiación de los costes inherentes a nuestra labor (viajes, locales, comunicaciones, etc.), reconocimiento de delegadas y delegados LOLS de empresa o, si cabe, de grupo.

• Fomentar la utilización de todo el potencial de las tecnologías de la información para mantener canales eficaces de comunicación y mejora de la participación de las secciones sindicales y de la afiliación, con carácter general y durante los procesos de negociación.

• Continuar con nuestra participación en el Foro de Diálogo Social Europeo de Seguros compartiendo experiencias de intervención sindical.

• La Agrupación llevará a cabo una coordinación con el Área Federal de Internacional y sobre la presencia de CCOO en los comités europeos de seguros.

SECTOR SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Análisis:

5 Los Servicios Administrativos no han estado conformados estatalmente como Agrupación hasta este Plenario con la integración junto con los Servicios Técnicos. Se plantea por ello un gran reto, al estar conformados por numerosos subsectores diversos en la negociación colectiva, en sus características propias y en la vertebración territorial:

10 Gestión y Mediación Inmobiliaria, Gestorías Administrativas y Asesorías, Intervención y Acción Social, Notarías, Oficinas y Despachos, Registros de la Propiedad.

Conjuntamente aportan en todos los territorios una gran masa de trabajadores, pero su composición principalmente de pequeñas y medianas empresas dificulta enormemente la eficacia en su atención, asesoramiento y afiliación.

15 **Los sectores de Servicios Administrativos y la Negociación Colectiva**

1. En los sectores de Gestorías Administrativas y Asesorías, Notarías y Registros de la Propiedad, la negociación colectiva de los convenios colectivos es de carácter estatal. Las Empresas son en su inmensa mayoría de plantillas muy limitadas, entre 5 y 15
20 trabajadores, distribuidas por todo el territorio de forma muy dispersa, con dificultad para llevar a cabo procesos electorales, sin posibilidad de creación de secciones sindicales ni recursos humanos propios. Históricamente y con muy escasas y breves excepciones, han sido atendidos siempre por recursos sindicales provenientes de otros sectores más potentes, todo los indicadores marcan una línea de continuidad en
25 este sentido.

La acción sindical colectiva en estos sectores asimismo es poco probable pues su atomización tan extraordinaria conlleva la individualización máxima de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales existentes.

30 A reseñar en este Sector que el último Convenio de Notarías no ha sido firmado por CCOO ni UGT por considerarlo imposible de suscribir, por su planteamiento extremadamente cicatero, que no tiene justificación alguna, ni por los resultados del Sector ni por la evolución de la situación económica general.

2. Gestión y Mediación inmobiliaria.

35 El convenio de aplicación es también de ámbito estatal, tras la crisis económica y el estallido de la burbuja inmobiliaria que se produjo, el sector ha sufrido una transformación, las grandes empresas han desaparecido en su mayoría o han quedado íntimamente ligadas al sector bancario.

40 La Federación ha considerado conveniente por ello crear un sector para este tipo de empresas encuadrándolo en la Agrupación de Servicios Financieros (Sector Servicer) con el objetivo de ligarlas a un Convenio Sectorial propio y desgajándolas del ámbito de actuación y negociación de nuestra Agrupación, en la actualidad son las empresas que se desgranar a continuación: Altamira Asset Management; Servihabitat Servicios
45 Inmobiliarios; Haya Real Estate; Solvia Servicios Inmobiliarios; Anida Operaciones Singulares, Aliseda Gestión Inmobiliaria y Anticipa Real Estate.

Extraídas las grandes empresas inmobiliarias de su sector original, las características de nuestro sector de gestión y mediación inmobiliaria son las mismas que se han detallado en el punto 1: atomización y dispersión territorial, escasa participación en la generación de secciones sindicales y recursos, relaciones laborales individualizadas y
50 pocas posibilidades de acción sindical colectiva.

3. Sector de Acción e Intervención Social

Al igual que los anteriores la negociación colectiva y el convenio de aplicación se desarrolla a nivel estatal. Tanto el CC como el sector se gestionan conjuntamente con la Federación de Servicios a la Ciudadanía y con La Federación de Enseñanza.

5 Es un sector complejo, donde se unen muy diversas realidades:

- Grandes organizaciones no gubernamentales, con proyectos y financiación propia pero a la vez altamente ligadas a subvenciones y proyectos externalizados desde la Administración en la de implantación en todos los territorios, con un gran número de personas empleadas pero con estructuras internas muy afianzadas en cada territorio como por ejemplo Cruz Roja y Cáritas, Médicos del Mundo, Unicef... Por el número de trabajadores y trabajadoras y la extensa actividad que desarrollan, pueden tener un gran potencial afiliativo y de extensión electoral, si somos capaces de vencer su histórica desconfianza y desapego del mundo sindical.

10
15 - Asociaciones y ONG'S de muy diverso orden, mayoritariamente de pequeño tamaño y habitualmente ligadas a subvenciones y proyectos externalizados desde la Administración, algunas incluso creadas "ad hoc" a la sombra de estos proyectos en ayuntamientos y comunidades autónomas.

- Corporaciones privadas con implantación variable, Mapfre AquaVitae, Grupo Cinco, etc...

20 Como elemento común toda la actividad ligada a proyectos y subvenciones públicas plantean las mismas problemáticas: contratos temporales y alta rotación de plantillas, gracias al CC solventado en parte por la obligatoria subrogación. El objetivo principal del CC es dotar al sector de uniformidad salarial y de condiciones de trabajo dignas para evitar en la licitación de concursos públicos la infradotación presupuestaria y las rebajas temerarias de los participantes.

25

4. Oficinas y Despachos

Dentro del Sector Administrativo conforman a su vez una amalgama de realidades laborales, de estructura, tamaño e implantación territorial muy diversa.

30 La negociación colectiva es de ámbito autonómico (en Cataluña y Madrid) y en el resto de territorio del Estado de ámbito provincial. La posibilidad de una negociación colectiva estatal ha sido siempre de gran interés para CCOO pero sin resultado positivo hasta el momento, debido precisamente a la atomización histórica del sector así como de las Asociaciones Empresariales que rigen su negociación.

35 En Madrid y Cataluña se encuentran la mayoría de las medianas y grandes empresas del sector, dedicadas principalmente a la actividad de servicios a grandes clientes bancarios y de seguros que previamente han sido externalizadas por estas mismas empresas, buscando la rebaja de costes.

40 Son empresas con capacidad afiliativa y con posibilidades de extensión electoral potente, capaces de generar recursos propios y para el sindicato, aunque con gran esfuerzo.

45 Las empresas más grandes del sector, que parecen haber bandeado el peor momento de la crisis, están procediendo a recortar costes con cargo principalmente a las condiciones de trabajo de las plantillas. Las modificaciones sustanciales, junto con la novedosa iniciativa de abrir procesos de negociación colectiva de convenios propios en las empresas, se han convertido en el instrumento idóneo para impulsar el trabajo precario y barato y todo ello cumpliendo la normativa legal actual que tan provechosamente trabaja a su favor y en contra de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

50 Las PYMES resultan más impredecibles puesto que su situación económica suele ser extremadamente débil y especuladora. Los impagos de nóminas se generalizan en las

pequeñas empresas ante la indefensión que genera dicha situación para los trabajadores.

Dentro del sector de Oficinas y Despachos, encontramos asimismo subsectores que por su actividad podemos agrupar en: Colegios Profesionales; Embajadas; Federaciones Deportivas y Fundaciones de presupuesto público, partidos políticos y sindicatos.

Objetivos y propuestas:

10 Organización y Afiliación

Continuar y potenciar el trabajo en el área de afiliación que permitan el aumento y fidelización de la afiliación así como una disminución del número de delegados y delegadas no afiliados.

1. Fidelización de afiliadas y afiliados.

15 • Bienvenida por email todas las personas afiliadas dando información del sector y datos de contacto para consultas, apoyo y asesoramiento sindical y laboral.

• Limite de consultas de personas no afiliadas a una consulta. La segunda consulta se le informa de la necesidad de afiliación para poder resolver dicha consulta.

20 • Envíos periódicos, a través de email, de información destacada del sindicato así como de ofertas de formación y servicios.

2. Delegados y delegadas.

25 • Formación: Curso básico obligatorio y resto de cursos prioridad absoluta para los delegados y las delegadas que sí estén afiliados, independientemente de la solicitud de los cursos.

• Trato diferenciado a las delegadas y los delegados que sí se hayan afiliado respecto a delegadas y delegados que no lo estén.

30 • Bienvenida a los Comités y delegados y delegadas de personal: Remitir email con la información necesaria para dar los primeros pasos como RLT, los datos de contacto con el sindicato.

• Reuniones con delegadas y delegados de reciente incorporación para acercarles al sindicato, mostrarles la importancia de la afiliación y potenciar la constitución de secciones sindicales.

35 3. Extensión electoral.

Colaboración directa con la secretaría de Extensión Electoral, tanto en renovaciones como en empresas sin RLT o con RLT de otras organizaciones sindicales

40 El objetivo es mantener los resultados y/o ampliarlos, para ello está previsto programar las campañas y citas electorales, elaboración de carteles, de programas, merchandising, etc.

Acción Sindical y Negociación Colectiva

Desde cada uno de los Sectores se atenderá:

45 • Negociación de los Convenios Colectivos de la Agrupación. Los responsables territoriales de los distintos sectores deberán participar activamente en los grupos de trabajo y en las mesas de negociación.

50 • La Negociación de Conflictos Colectivos por ERE, ERTE, Modificaciones Sustanciales, Calendarios Laborales, organismos de mediación e inspección de trabajo.

SECTOR SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

Análisis:

5 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales aprobada en 1995 posibilitó que la obligación empresarial de cuidar de la salud laboral de sus plantillas pudiera cumplirse mediante la externalización a través de un Servicio de Prevención Ajeno. Hasta ese momento, sólo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Mutuas realizaban actividades preventivas.

10 A partir del 1997, con la publicación del Reglamento de los Servicios de Prevención, comenzaron a florecer una multitud de servicios de prevención que, en función de su origen, adoptaron distintas normas convencionales reguladoras de sus condiciones laborales.

15 Mientras que los procedentes de las Mutuas mantenían las condiciones establecidas en el Convenio de Seguros, los pequeños servicios de prevención de carácter provincial o pluriprovincial se acogieron a los diferentes Convenios de Oficinas y Despachos, pasando por los constituidos por empresas de múltiples actividades económicas que, al abrir una nueva división de Prevención, optaron por el Convenio de Ingenierías.

20 El I Convenio Sectorial de los Servicios de Prevención Ajenos 2008-2011 supuso un gran éxito, pues estableció un procedimiento reglado para la unificación de todos esos Convenios en unas condiciones laborales y salariales únicas.

25 La crisis económica produjo una contracción del Sector y el incremento de una brutal competencia basada principalmente en ofrecer bajos precios, lo que unido a la Reforma Laboral del PP de 2012, se tradujo en el bloqueo de la negociación del II Convenio Sectorial. Las Patronales buscaban deshacer los avances del I Convenio, cuestionando su vigencia durante el periodo de negociación, lo que nos obligó a recurrir a los tribunales y obtener sentencia favorable del Tribunal Supremo.

30 La Ley 34/2015, conocida como “Ley de Mutuas” ha sido otro elemento desestabilizador en el Sector, al incluir la obligación de que las Mutuas abandonaran sus inversiones en las Sociedades de Prevención, lo que ha provocado la entrada en el Sector de nuevos actores, entre los que se han encontrado fondos de inversión, empresas de gestión sanitaria privada o comercializadores de energía.

35 El 20 de Julio de 2017, y tras seis años de bloqueo, se firmó el II Convenio Sectorial para los Servicios de Prevención Ajenos para los años 2017 y 2018, que nace con la vocación de ser un Convenio de transición que, con un incremento salarial moderado, permita recuperar la confianza de las partes negociadoras de cara al III Convenio Sectorial.

40 El sector lo conforman más de 400 empresas y alrededor de 18.000 personas.

Objetivos y propuestas:

- Vigilar y defender la aplicación del Convenio Colectivo Sectorial a las plantillas de los servicios de prevención ajenos.
- Elaborar un mapa de empresas y recursos humanos que nos permita conocer con exactitud la verdadera dimensión del Sector.
- Impulsar el Observatorio Sectorial nacido del II Convenio Colectivo SPA como instrumento de fomento y defensa de las buenas prácticas en el Sector e interlocutor común ante las distintas Administraciones.
- Combatir la individualización de las relaciones laborales fomentando la promoción de elecciones sindicales en aquellas empresas y centros de trabajo que no cuentan con representación y mediante la coordinación de las Secciones Sindicales entre

empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial como paso previo a la creación de Sección Sindical de Grupo.

- 5 • Vigilar y denunciar ante la administración pública competente la sustitución de los criterios técnicos y sanitarios establecidos en el RD 843/2011 y Orden TIN 2504/2010 por criterios economicistas para calcular las cargas de trabajo del personal en el sector.
- 10 • Negociar acuerdos de empresa dentro del marco de la Declaración Europea relativa al Teletrabajo suscrita por los interlocutores sociales europeos del Sector de Seguros el 10 de febrero de 2015, debido a la cada vez más evidente implantación unilateral del teletrabajo como forma de organización laboral en las empresas del Sector.
- 15 • Incrementar y mejorar la formación de nuestros cuadros sindicales con el objetivo de profesionalizar la labor sindical en el Sector.
- 20 • Fomentar espacios de encuentro entre las diversas Secciones Sindicales como foro de puesta en común de experiencias e iniciativas a desarrollar, cuyas conclusiones sean trasladadas al Observatorio Sectorial.
- Ampliar nuestra representatividad en el Sector que nos permita afrontar la negociación del III Convenio Sectorial en mejores condiciones que los precedentes.
- Incrementar la afiliación en el Sector, priorizando la actuación sobre las delegadas y delegados no afiliados.
- 25 • Vigilar los procesos de concentración en el Sector, participando activamente en la negociación de acuerdos que prioricen el mantenimiento del empleo.

SECTOR TIC

Análisis:

5 En el sector TIC se incluyen las empresas dedicadas a la edición de programas informáticos, programación, gestión de recursos informáticos, consultoría, proceso de datos, hosting, estudios de mercado ...

En una estimación contamos con más de 13.000 empresas en el territorio español, donde nos encontramos con un abanico de pymes (la mayoría) y grandes empresas, estas últimas normalmente con diversos centros de trabajo y, son multinacionales.

10 Por Comunidades Autónomas, Madrid y Cataluña aglutinan al 54% del total (32% Madrid y 22% Cataluña). Las Comunidades Autónomas de Andalucía y Valencia comprenden al 18% de las empresas, 9% cada una. Tras ellas aparecen las

15 Comunidades Autónomas de Galicia y País Vasco, ambas con un 5% del total de empresas. Canarias, Castilla León y Aragón concentran cada una un 3% de las empresas. El porcentaje de empresas del resto de Comunidades Autónomas (Castilla La Mancha, Islas Baleares, Murcia, Asturias, Navarra, Cantabria, Extremadura, La Rioja) y Ciudades Autónomas (Ceuta y Melilla) no supera el 2%.

20 Con una cifra de negocio cercana a los 30.000 millones de euros. Este Sector apenas ha sufrido las consecuencias de la crisis económica en cuanto a su cifra de negocio se refiere. La ligera caída experimentada en 2012 se ha superado con creces con la cifra alcanzada en los últimos años. Por ejemplo, la rama de actividades de programación

25 informática ha crecido cerca de un 27% en los últimos años.

Podemos afirmar que a lo largo de la crisis, en el sector TIC no ha habido destrucción de empleo en cifras globales, pero sí minoración de las condiciones laborales realizada por una doble vía: Modificaciones Sustanciales de las Condiciones Laborales y procesos de despidos colectivos que han conllevado, en realidad, un intercambio de

30 las personas despedidas entre las empresas del sector, pero con condiciones laborales considerablemente inferiores.

Con una plantilla relativamente joven. Solo el 1,1% supera los 55 años de un volumen de más de 200.000 trabajadores y trabajadoras. Con un crecimiento de empleo

35 cercano al 9% anualmente. Donde más del 60% de las plantillas son titulados universitarios y, por clasificación profesional más del 70% es personal técnico.

La mayoría de las plantillas son indefinidas. Solo un 5% es temporal. Dándose mayoritariamente en las mujeres donde la temporalidad supera el 14%. Aún con la gran mayoría de contratación indefinida, existe un gran índice de rotación de las

40 plantillas.

En pocas empresas tenemos representación sindical y muy poco porcentaje de afiliación. Estimamos que solo llegamos a unas 80.000 personas empleadas en este sector y una afiliación del 3%. Concentradas principalmente en las grandes empresas del sector donde tenemos la representación y Secciones Sindicales Estales. Muy

45 pocas empresas tienen convenio propio.

Objetivos y propuestas:

- 50
- Defender e impulsar el Convenio Colectivo Sectorial de las TIC como elemento homogeneizador de las condiciones laborales del sector.

- Mantener nuestra mayoría de representatividad en la negociación del Colectivo Sectorial a través del sindicalismo de proximidad y la organización del sindicato en la empresa.
- 5
- Crecer sindicalmente (este sector tiene un gran potencial de crecimiento) a través de incrementar la afiliación en las organizaciones donde ya tenemos Secciones Sindicales y, extensión en empresas y centros de trabajo donde no tenemos representación.
- 10
- Incrementar y mejorar la formación de nuestros cuadros sindicales con el objetivo de profesionalizar la labor sindical en el sector, incidiendo en temas específicos de las TIC (desasignación, overtime, cláusulas de contratación, subcontratación, ...)
- 15
- Incrementar la comunicación y participación de la afiliación a través de nuevos sistemas (e-mail, apps de mensajería instantánea, web, encuestas en línea, ...)
 - Cohesionar y estructurar el sector dentro de la Agrupación a través de la creación de un grupo de trabajo permanente sectorial. Fomentar espacios de encuentro entre las diversas secciones sindicales como foro de puesta en común de experiencias e iniciativas a desarrollar.
- 20
- Constituir Secciones Sindicales en aquellas empresas donde tenemos masa crítica y aún no hay estructura.
 - Potenciar el sentimiento de pertenencia a la Agrupación y a la Federación generando confianza a través de la coherencia y la solidez de nuestros planteamientos.
- 25

CONCLUSIONES

5 Tal como analizábamos en el Plan de Acción aprobado en el II Congreso Federal, el impulso al modelo de Agrupaciones de forma complementaria a la vertebración territorial, la apuesta por sectorializar nuestra acción sindical y organización, siempre desde una perspectiva de construcción Federal y Confederal, nos permite identificar mejor las semejanzas de cada sector productivo para así crear condiciones homogéneas a través de la negociación colectiva sectorial, que, a la vez que propician marcos de competencia en las empresas con las mismas reglas y costes. Nos permite
10 organizar mejor a las personas trabajadoras teniendo “músculo” y fuerza sindical para afrontar los procesos de negociación de una manera más equilibrada.

15 En nuestra Federación el desarrollo organizativo sectorial es heterogéneo en función de los sectores, pero también de los territorios. La experiencia vital como Agrupación de Servicios Técnicos ha demostrado la capacidad de construir Agrupación multisectorial, que debe permitirnos abordar el nuevo reto de la integración de los Servicios Administrativos, reforzando al mismo tiempo nuestra capacidad de desarrollarla territorialmente y en las empresas en función de la masa crítica de cada ámbito.

20 En este sentido, debemos asegurarnos de que todas las estructuras que creamos, renovamos y mantenemos tanto a nivel Estatal como territorial y también en las empresas, son funcionales y operativas, que responden a una necesidad objetiva generada por un número suficiente de afiliación y/o personas trabajadoras.

25 Necesitamos, igualmente, profesionalizar al máximo el sindicalismo no sólo en las empresas sino en el propio sindicato. La Agrupación tiene que adaptarse a las nuevas realidades y utilizar todo el potencial de las nuevas tecnologías para llevar a cabo su trabajo con la mayor eficacia y eficiencia posible.

30 También resulta fundamental dar prioridad a la **formación** de nuestros cuadros sindicales no sólo en la parte técnica sino también y sobre todo en la parte relativa a la ética y la militancia. No podemos olvidar que estamos en el punto de mira y que debemos ser los primeros y las primeras en dar ejemplo de honestidad y coherencia con nuestros principios.

35 En la Agrupación no sobra nadie, pero necesitamos personas responsables y comprometidas que estén a la altura de los retos que se nos plantean, necesitamos delegados y delegadas que participen y aporten su esfuerzo y su trabajo, tenemos que mentalizarnos de que nuestro trabajo va mucho más allá de los intereses particulares por lo que no abandonaremos nunca la visión global de los Sectores.

40 Sin duda, somos capaces de abordar este reto, construyendo y desarrollando Agrupación para ser más fuertes y más eficaces en la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores, dotándolos de recursos y organización de referencia, para ganar en eficiencia, mejorando el despliegue organizativo del sindicato y su capacidad de atender a la afiliación, para ganar en visión global y comprender mejor los procesos de cambio.

45 Abordamos este reto en el nuevo mundo al que el sindicalismo tiene que hacer frente, y que hemos analizado en el reciente proceso congresual, así como en este documento. Y eso nos toca encarar, entendiendo esta nueva realidad poliédrica, compleja y plural. Y apostamos por hacerlo juntos, desde la participación, el consenso, la cohesión y la generación de “sentido de Agrupación” y sentido de sindicato de clase,

5 continuando con nuestra apuesta por organizar los espacios con representación para incrementar nuestra capacidad contractual y recursos y, con ello, volcar la solidaridad de nuestra actuación sindical para dar cobertura de convenio, atender y organizar a esos millones de víctimas de la precariedad que se visibilizan en los sectores de nuestra Agrupación. Porque es esa lucha contra la precariedad, una lucha generacional y de género, el mayor reto que abordamos como organización.

10 Por muchos motivos, nuestra Agrupación es clave y estratégica para construir la Federación de Servicios y la Confederación Sindical de las CCOO. Somos conscientes de esa realidad, que implica una gran responsabilidad. Y somos igualmente conscientes de que solo responderemos a esa responsabilidad si somos capaces de cuidar a quienes construyen sindicato día a día: a nuestro activo sindical, las delegadas y delegados de nuestros sectores, a la afiliación que se integra en nuestra Agrupación y a las personas que confían en nuestras listas. Desde el orgullo de pertenencia a las Comisiones Obreras, reconociéndonos, reivindicándonos y reinventándonos como el mejor instrumento de la clase trabajadora para la defensa de sus intereses, iniciamos un periodo de 4 años en el que trabajaremos para ilusionar, comprometer, embarcar en este camino, en este proyecto y en estas siglas a miles de mujeres y hombres de nuestros sectores, para construir Agrupación, Federación y
20 Confederación.