

- 0.
1. **Congreso Federal**
2. **Ponencia base**
3. **Política Organizativa**
4. **UGT FICA**
5. 1-AFILIACIÓN: BASE Y SOPORTE DEL SINDICATO
6. 1.1-Introducción
7. 1.2-Potenciar la afiliación
8. 1.3-Servicios a los afiliados: Políticas e instrumentos
9. 1.4-Organización de colectivos
10. 2-REPRESENTACIÓN PARA DEFENDER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS
11. 2.1-Mejorar la representatividad
12. 2.2-Elecciones sindicales
13. 2.3-Planes de actuación
14. 2.4-Agentes sindicales
15. 2.5-Representantes del sindicato en la empresa
16. 2.6-Gestión de las horas sindicales
17. 3-FORMACIÓN SINDICAL
18. 4-ESTRUCTURA TERRITORIAL DE LA FEDERACIÓN ESTATAL
19. 4.1-Composición y estructuras de la federación
20. 4.2-Federación de comunidad autónoma
21. 4.3-Los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, o insulares
22. 4.4-Coordinación y multinacionales
23. 5-FUNDACIONES Y/O ENTIDADES
24. 5.1-Fundación AG-Fitel
25. 5.3-Empresas y entidades colaboradoras
26. 5.4-Gabinetes

27. **1-AFILIACIÓN: BASE Y SOPORTE DEL SINDICATO**

28. **1.1-Introducción**

29. La afiliación es la fuerza principal de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la UGT (en adelante la Federación). Es vital ampliar nuestra tasa de afiliación entre las personas trabajadoras y para ello debemos convertir el incremento de afiliación en una tarea cotidiana y permanente del conjunto de la Federación, lo cual nos permitirá avanzar hacia un mayor crecimiento de afiliación entre los trabajadores, y así aumentar nuestra fortaleza sindical.
30. Para conseguir este objetivo contamos con una estructura estable y consolidada en todas las comunidades autónomas, provincias, comarcas, y en muchas empresas, en este caso a través de las secciones sindicales y de los sectores. Esta estructura nos permite estar presentes en miles de centros de trabajo a través de nuestras secciones sindicales y de nuestros delegados y delegadas. Todo ello tiene que servir para aumentar nuestra tasa de afiliación, y para ello debemos dotarnos en cada estructura de planes de actuación que aborden la afiliación y fidelización como uno de los elementos de trabajo diario y continuo de nuestra acción sindical y de reforzamiento organizativo.
31. También la acción sindical tiene que ser una herramienta para el crecimiento de afiliación y ser un verdadero instrumento representativo del conjunto de intereses de las personas trabajadoras y el objetivo para garantizar de manera estable ser una fuerza real. El crecimiento afiliativo es el elemento vertebrador más importante y el único medio razonable para acometer una acción sindical más descentralizada y ligada a la problemática específica de cada empresa.
32. La afiliación debe ser uno de los elementos centrales sobre los que la Federación tiene la obligación de reflexionar permanentemente a la hora de hablar de criterios. La tasa de afiliación sigue siendo reducida, si nos comparamos con otros países, y son diversos los factores que inciden en la decisión individual de las personas trabajadoras a la hora de afiliarse y mantenerse en el tiempo.
33. Derivado de la crisis económica, dentro de la clase trabajadora la diversificación de colectivos -unos con empleos estables, otros con empleos temporales, bastantes a tiempo parcial y otros los marginados- comienzan a ser cada día más un solo colectivo, porque todos empiezan a ser potencialmente empleos en riesgo que pueden terminar siendo marginados si pierden su empleo.
34. El tipo de contrato de los trabajadores influye en la afiliación, pero sobre todo influye en su permanencia y su fidelidad afiliativa. Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes son los colectivos con más posibilidad de afiliación y tenemos que saber aprovechar para incrementar cuantitativamente nuestra tasa de afiliación. Por ello, tenemos la obligación de desarrollar con profesionalidad y con rigor las actividades propias de la Federación, y hacernos cada vez más visibles con el objetivo de integrar a todos los colectivos de trabajadores.
35. Las causas de la baja afiliación las conocemos: el desempleo, un mercado laboral con elevados índices de contratación temporal, (sobre todo desde que se implantó la reforma laboral), un sistema de relaciones laborales donde los resultados de la negociación colectiva afecta a todas las personas trabajadoras por igual, tendencia a la individualización de las relaciones laborales y cierta estigmatización por el hecho de estar sindicado y posiblemente una atención a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas en particular, en algunos casos mejorable, etc.

36. La planificación de las acciones encaminadas al aumento de la afiliación debe estar orientada al desarrollo de actividades en los centros de trabajo, lugar donde tenemos que hacer especial incidencia para ofertar nuestra acción sindical, nuestra organización y los servicios que ofrecemos a las personas trabajadoras.
37. Una actividad cercana a las personas trabajadoras es la única forma de garantizar un crecimiento sostenible de nuestra afiliación. Es por eso que tenemos que formar a los cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales que van a visitar empresas. Tienen que estar lo suficientemente preparados para poder resolver todas las dudas que el trabajador le pueda plantear. Por ello, además de la formación obligatoria tenemos que promover jornadas anuales especializadas dirigidas a los cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales, que desarrollen, tanto materias genéricas del ámbito sindical, como materias específicas de derecho laboral, prevención de riesgos, servicios al afiliado, etc.
38. Igualmente debemos incrementar la presencia del sindicato en la sociedad con campañas informativas que nos den a conocer, con el objetivo de atraer a todas aquellas personas recién incorporados al mundo laboral y a los aún no incorporados, ya que todas ellas son afiliados potenciales. Tenemos que hacer un sindicato atractivo para toda la sociedad y que ésta vea que el sindicato está para que se respeten los intereses de las personas trabajadoras en todos los ámbitos, tanto a nivel profesional como personal.
39. El poder sindical ha de estar en consonancia con nuestra capacidad de sindicalizar más empresas, aumentando nuestra afiliación, tanto en trabajadores de la empresa principal como en las contratadas o empresas de servicios, así como en todas aquellas empresas en las que no tenemos representación ni afiliación, expansionando así nuestra acción sindical a todos los ámbitos de la empresa.
40. La experiencia nos demuestra que donde hemos sido capaces de implantar secciones sindicales se consolida la afiliación, y la representación, ofreciendo a las personas trabajadoras en la empresa la participación en la toma de decisiones a la hora de elaborar planteamientos sindicales, así como mantener una relación directa con la Federación.
41. Por ello, es vital que nuestros afiliados se sientan favorecidos por la acción sindical que desarrollamos, frente a los que no lo son, y que las secciones sindicales se sientan en la obligación de elaborar planes de trabajo con objetivos definidos en incrementos de afiliación y en representación, y en conseguir avances cuantificables en la negociación colectiva con la coordinación de los sectores en todos sus ámbitos. Debemos crear y desarrollar a nivel federal un registro de secciones sindicales constituidas a nivel de comunidad autónoma.
42. Si importante es aumentar la afiliación lo es más mantenerla y evitar los altos índices de rotación: altas y bajas. Para evitar la rotación es imprescindible elevar el nivel de satisfacción de la afiliación en la organización, garantizar una atención profesionalizada, realizar con rigor las actividades propias de nuestra Federación y popularizar, lo más posible, nuestros éxitos y conquistas sindicales.
43. La Federación debe tener un especial tratamiento con las personas trabajadoras que se afilian a UGT-FICA, para que se sientan integrados lo más rápidamente posible en nuestro sindicato. Para ello se deberá informar puntualmente a toda la afiliación de los mecanismos de participación en el seno de la organización, de los derechos políticos y de acceso a los servicios de los que gozan. Hay que hacerles tomar conciencia de las ventajas que la persona afiliada tiene frente a la que no lo es.
44. Debemos incrementar el uso de las nuevas tecnologías en el servicio de atención a la afiliación, siendo conscientes de las oportunidades que nos ofrecen. Para ello se hace

imprescindible recabar de toda afiliación la dirección de correos electrónicos como medio necesario de comunicación, lo cual nos permitirá trasladarles puntualmente información de nuestras actuaciones, propuestas y acciones formativas que les puedan resultar de interés. Tenemos que ser una Federación dispuesta a atender las solicitudes y sugerencias por vía multimedia, porque con ello contribuiremos a enriquecer el debate sobre el diseño de nuestras estrategias sindicales.

45. 1.2-Potenciar la afiliación

46. La afiliación se constituye como la piedra angular de la existencia, evolución y desarrollo del sindicato. Es imprescindible en términos económicos, humanos y solidarios. Es, por lo tanto, vital ampliar nuestra tasa de afiliación entre las personas asalariadas. La fuerza de nuestra organización, así como la efectividad de nuestra labor sindical recae, en gran medida, en nuestra capacidad de hacer atractivo el proyecto de nuestra Federación para las personas trabajadoras.
47. Para conseguir este objetivo, la atención a la afiliación y la constante búsqueda de solución a sus problemas y a sus reivindicaciones deben considerarse un objetivo fundamental para la Federación.
48. Asimismo, no debe pasarse por alto la relevancia de la promoción del sindicato, no es suficiente con que se desarrollen con profesionalidad y rigor las actividades propias de nuestra organización, sino que debemos hacernos más visibles para las personas trabajadoras.
49. Por otro lado, y como ya viene siendo habitual señalar, otra manera de fomentar la afiliación a la Federación es hacer que la afiliación esté cómoda en sus relaciones con el sindicato atendiendo con eficiencia, de forma personalizada y haciéndoles sentir parte integrante de la Federación. Sus condiciones, tanto laborales como de otra índole, deben ser tomadas en consideración a la hora de elaborar los planteamientos sindicales. Es muy importante que nuestra afiliación se sienta favorecida por la acción sindical que desarrollamos, frente a los que no lo son.
50. Es necesario establecer, como prioridad de los planes de trabajo, estrategias para la incorporación al sindicato de las personas que han sido elegidas en las listas de UGT y de las personas que nos han votado y no están afiliadas.
51. Es indispensable evitar la conflictividad interna, combinando adecuadamente las garantías individuales de nuestra afiliación con la defensa colectiva del sindicato. Son cuestiones de obligado cumplimiento:

52. 1.2.1-Recibir a los nuevos afiliados y afiliadas.

53. Las nuevas personas afiliadas al sindicato recibirán a lo largo del primer trimestre, tras el pago de la primera cuota, el carné de afiliado o afiliada. Este documento incorporará un código individual que servirá para identificar a la Federación a la que pertenece, así como el código personal que facilitará el acceso a apartados web del sindicato exclusivos para la afiliación y un paquete informativo sobre servicios que ofrece el sindicato, así como ofrecerles un curso de iniciación que les permita acercarse a la realidad de la Federación. Por todo ello, debemos exigirnos un establecimiento de plazos y protocolos de rigurosidad en las tareas de encuadre, cobro y fijación de la cuota e información y prestación de los servicios ofrecidos para desarrollar un trabajo eficaz.
54. Entregar a la nueva persona afiliada un paquete de información básica: carta de bienvenida, dirección, teléfonos y página web de contacto e información; régimen de

cuotas y formas de pago; estatutos y normas; carta de servicios; régimen de los servicios jurídicos; convenio colectivo de referencia. Una vez que esté dada de alta en la base de datos de afiliados podrá acceder a través de la página web de la Federación a información y servicios exclusivos de afiliados, solicitando, a través de la aplicación y con la identificación de su DNI, la contraseña de acceso.

55. Se deberá prestar especial atención en la recogida de los datos de la ficha de afiliación, para que se puedan extraer datos de edad, sexo, formación, sector, actividad, categoría profesional, etc.

56. 1.2.2-Atender y conservar a los afiliados y afiliadas.

57. Hay que mantener actualizado el fichero de afiliados de UGT en el aplicativo único de gestión interna de la afiliación y la representación sindical (AGI), ligado al cobro de la cuota, que permitirá a la persona afiliada justificar que está al corriente de pago, para poder acceder al uso de los servicios de la Federación, y que le sean reconocidos sus derechos políticos de representación y voto en la Federación.
58. Hay que mantener un horario en las sedes que sea asequible para que las personas trabajadoras que quieran puedan acceder a los servicios que la Federación puede ofrecerles y darle la debida publicidad. Debemos hacer de nuestras sedes un lugar de acceso común y habitual para la afiliación y que ésta sienta a UGT como un sindicato cercano y abierto.
59. Hay que incrementar el uso de las nuevas tecnologías en el Servicio de Atención al Afiliado, siendo conscientes de las oportunidades que nos ofrecen. Hay que mantener una correspondencia (electrónica o vía SMS) periódica con la afiliación (al margen de los métodos tradicionales), que les permita acceder a toda la información a través de las páginas web y conocer, de primera mano, nuestras actuaciones, propuestas y acciones formativas que les pudieran resultar de interés. También debemos estar abiertos a atender las solicitudes y sugerencias que, por vía electrónica, enriquezcan el debate sobre el diseño de nuestras estrategias sindicales.
60. Debemos saber aprovechar las tendencias en los hábitos en el acceso a la información, estudiando la posibilidad de desarrollo de una App Móvil para dispositivos Smartphone. Esta aplicación permitirá integrar los servicios e información relacionada con el sindicato, personalizada al perfil laboral del afiliado, con todo lo relativo a su convenio colectivo, normativa en prevención de riesgos laborales, noticias sectoriales, oferta de formación continua si está en activo o de inserción laboral si está desempleado, seguir un itinerario formativo. Esta herramienta ha de servir, además, como canal de comunicación directo, rápido y económico con nuestra afiliación.
61. En el próximo mandato, la Federación debería poner en marcha un servicio de atención a la afiliación por el que recibirá un SMS o email en su móvil con un enlace, en el que descargar la app de la aplicación en la que, validando con su DNI y una clave de acceso, disponga en su dispositivo de toda la información de su ámbito laboral y servicios que ofrece la UGT.

62. 1.2.3-Seguimiento de atención telefónica de las bajas (SATB).

63. Ante el elevado índice de rotatividad en la afiliación se hace necesario establecer una nueva herramienta que intente corregir esta situación.
64. Es necesario avanzar esta herramienta de la Federación, orientada a contactar con la afiliación que por una u otra razón han causado baja en UGT, dotándola de compañeros

y compañeras de manera estable y con la formación necesaria que llevarán a cabo el contacto telefónico con la afiliación que se ha dado de baja. Este seguimiento será al menos de carácter trimestral y deberá implantarse en toda la organización, teniendo el debido registro de recuperación de afiliación por este servicio.

65. Es imprescindible implantar en cada federación de comunidad autónoma un seguimiento exhaustivo de las causas que lleva a la desafiliación o devolución de recibos de cuotas, analizar los motivos, e intentar recuperarles de nuevo para tratar así de disminuir la alta rotación de nuestra afiliación. Uno de los motivos, que en este momento en el que vivimos se está dando más es el desempleo y la inestabilidad laboral, al no tener estabilidad en el empleo los trabajadores se ven en muchas ocasiones obligados a tener que dejar de pagar la cuota, por lo que causan baja en el sindicato. Tenemos que ser capaces de ofrecer alternativas para la permanencia en la Federación.
66. Dicho servicio se podrá mancomunar en función de las características de cada federación de comunidad autónoma, no significando la mancomunación dejación en la responsabilidad.

67. 1.2.4-Campaña de afiliación

68. La comisión ejecutiva federal (CEF) ha de mantener una campaña de afiliación iniciada y sostenida en el tiempo, e implicar en la misma al conjunto de los organismos de la Federación para su desarrollo en todos los ámbitos territoriales, sectoriales y de empresas.
69. La campaña permite hacernos visibles a la totalidad de los trabajadores y, por tanto, nos permite intentar despertar en las personas trabajadoras no afiliadas interés por la labor sindical que desempeñamos.
70. La campaña permite involucrar al conjunto de la Federación en el objetivo de incrementar la tasa de afiliación, y orientar la tarea sindical al proselitismo para lograr más afiliación, además ha de estar sujeta a métodos de control y revisión de forma periódica, y ha de ser seguida por las comisiones ejecutivas en cada ámbito, estableciendo reuniones periódicas con las secciones sindicales, con las personas delegadas y agentes sindicales.
71. Dada la diversidad de los sectores y colectivos que componen nuestra Federación, y las diferentes problemáticas según la labor que desarrollan en su empresa, los sectores deben participar en las campañas de afiliación para así conseguir un mayor grado de efectividad de las mismas.
72. El aumento de la afiliación y el fortalecimiento progresivo del sindicato deben ser la conclusión de la acción sindical bien hecha.
73. Transmitir lo que hacemos:
74. -Con la presencia de la organización en toda España. Tenemos numerosas sedes sindicales en el conjunto del estado, estamos presentes en miles de centros de trabajo con la tarea cotidiana de nuestras secciones sindicales y de nuestros delegados.
75. -Con la campaña sostenida de elecciones sindicales.
76. -Con la negociación colectiva y su desarrollo.

77. -Con la participación de nuestra afiliación y representación en la elaboración de las plataformas de negociación colectiva, en la marcha de las negociaciones y en la decisión antes de la firma de los acuerdos.
78. -Con las comisiones de seguimiento de acuerdos marco y convenios colectivos una vez firmados.
79. -Con los servicios del sindicato, especialmente los servicios jurídicos.
80. -Con los servicios derivados de la representación institucional (iniciativas y alternativas a diversas políticas que nos afectan como ciudadanos y como personas trabajadoras del sector: sanidad, enseñanza, justicia, dependencia, etc.).
81. En definitiva, transmitir (a través de las tecnologías de la información y comunicación para llegar a todos los trabajadores) lo que hacemos dentro y fuera de los centros de trabajo; los logros tanto de carácter laboral como de carácter social que conseguimos en el ejercicio de la acción sindical, así como los servicios especializados que prestamos a determinados colectivos de trabajadores.
82. Establecer objetivos e incentivos concretos por cada organización en términos de captación de afiliación, y desarrollar métodos de control y revisión de los mismos de aplicación periódica (mensual) a seguir por las comisiones ejecutivas, consejos y comités. Los objetivos e incentivos concretos en el plano de la afiliación deberán verse reflejados en los distintos planes de trabajo a realizar por los organismos.
83. Ser conscientes de la escasa afiliación de las mujeres a nuestro sindicato (en comparación con la tasa de ocupación) y trabajar especialmente para que ellas también se reconozcan en nuestra labor sindical. Desarrollar campañas específicas en sectores y empresas donde las mujeres supongan un porcentaje importante del total de la plantilla.
84. Integrar a las personas trabajadoras inmigrantes en las tareas de extensión e implantación del sindicato. Realizar campañas de afiliación específicas en los sectores donde estos trabajadores cuentan con una mayor presencia.
85. Despertar en los jóvenes el interés por la labor sindical que desempeñamos, incluirles en las políticas sindicales haciéndoles conocer los beneficios de nuestro proyecto sindical. Los jóvenes deben sentirse identificados, mediante campañas específicas, con nuestra dinámica de trabajo y verse como parte importante de la Federación.
86. Trabajar para que las personas que se presentan con nuestras siglas y simpatizantes se incorporen como afiliados y afiliadas al sindicato, vinculando esta afiliación con su grado de compromiso con nuestro proyecto. La organización fomentará la participación de la afiliación, como un derecho en la actividad diaria del sindicato.
87. Incluir en la agrupación de técnicos y cuadros (ATC) a los profesionales y directivos, desarrollando estrategias de afiliación adaptadas a su problemática y objetivos. Hacerles tomar conciencia de que su incorporación al sindicato servirá para defender sus derechos e incluirles en la dinámica sindical habitual de la Federación.
88. Dotar de medios a los departamentos (mujer, migraciones, juventud) en todos los niveles y ámbitos de la organización donde sea posible su implantación.
89. La afiliación ha de ser, por tanto, un elemento transversal a todas las tareas desarrolladas por la Federación.

90. Priorizar la afiliación de personas elegidas en nuestras listas y votantes no afiliados. El conjunto de la Federación pondrá en marcha un plan de afiliación de los delegados, miembros de comité de empresa y juntas de personal no afiliados al sindicato, que fueron elegidos por las siglas de UGT en las últimas elecciones sindicales, pudiendo comprometernos a respetar la fecha en la que fueron elegidos como fecha de antigüedad de afiliación, a todos los efectos. Contemplar los objetivos programáticos de especial apertura y actuación respecto a mujeres, jóvenes, y aquellos colectivos emergentes que configuran la realidad laboral de cada ámbito
91. Asimismo, se deberán establecer mecanismos que posibiliten la afiliación de aquellas personas provenientes de otras organizaciones sindicales, de tal modo que se les respete su antigüedad original a efectos de servicios, siempre con la debida acreditación, pero no así para la asunción de cargos orgánicos, hasta que su antigüedad en nuestra organización, para asumirlas, sea la establecida en nuestra Normativa.
- 92. 1.2.5-Atraer a nuevos colectivos: el trabajador autónomo económicamente dependiente, un yacimiento de crecimiento afiliativo.**
93. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, ha desarrollado una nueva figura laboral que tiene una gran proliferación en nuestros sectores, el trabajador autónomo económicamente dependiente, poniendo fin a lo que hasta entonces conocíamos como “falso autónomo”.
94. Estos trabajadores que, entre otras actividades, prestan sus servicios en las áreas logísticas de las empresas, pero con carácter externo, requieren de una especial atención de nuestra Federación.
95. En primer lugar, porque necesitan de nuestros servicios, siendo el primero de ellos la acción sindical. En segundo lugar, porque debemos organizarlos en el seno de nuestra Federación: ya constituyen un colectivo importante en número que crecerá significativamente en los próximos años.
96. Por ello, estamos obligados a atender sus necesidades concretas y estas pasan por la prestación de unos servicios que van más allá de lo estrictamente sindical.
97. Por la especialidad del colectivo, requieren de asesoramiento y gestión fiscal, aseguramiento, facilidad en la adquisición de sus propios medios de trabajo, etc.
- 98. 1.3-Servicios a los afiliados: Políticas e instrumentos**
- 99. 1.3.1-Políticas**
100. La Federación establece la necesidad de desarrollar una política de servicios a la afiliación, y al conjunto de las personas trabajadoras de los sectores que representamos, que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida y el acceso a servicios relacionados con el consumo de las personas y las familias en condiciones más beneficiosas y con una cobertura en el conjunto del estado. Estas políticas de servicios tienen que ser un complemento de otros acuerdos y desarrollos que están vinculados a la negociación colectiva.
101. En nuestra oferta de servicios también debemos tratar de introducir aquellos que puedan ayudar a los diversos colectivos desfavorecidos y que se encuentran en especiales dificultades: minusválidos, desempleados, etc., negociando y contratando con las diferentes asociaciones y/o empresas que engloban a estos colectivos.

102. La política de servicios es una responsabilidad del conjunto de estructuras de la Federación, bajo la tutela y orientación de la comisión ejecutiva federal.
103. La Federación debe potenciar acuerdos con entidades de reconocido prestigio para que los servicios que se ofrezcan tengan un nivel de profesionalidad, calidad y solvencia a la altura de una organización que defiende los intereses de la clase trabajadora y su bienestar social.
104. Sigue siendo un objetivo fundamental de la Federación posibilitar el acceso del conjunto de la clase trabajadora a una vivienda digna, el acceso a todo tipo de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos y a ello tiene que tender nuestra política de servicios.
105. La Federación tiene que utilizar la política de servicios como un instrumento más de la acción sindical, que suponga un valor añadido a la pertenencia de la clase trabajadora a nuestra organización y un estímulo para aumentar la afiliación.
106. Cuando la prestación de servicios sea desarrollada de forma conjunta, o a través de acuerdos con entidades externas al sindicato, se establecerán los mecanismos de control suficientes que permitan cumplir los fines para los cuales hemos decidido implementar dicha actuación.
107. Los servicios que establezca o desarrolle la Federación deben tener prioritariamente ámbito estatal pudiendo, a la vez, desarrollar algunos con carácter territorial, o local, pero con el conocimiento y control de la CEF.
108. Para un mejor desarrollo de la política de servicios, es recomendable que cada organización territorial tenga una estructura de funcionamiento que se coordine con la estructura de servicios a nivel federal
109. SERdUGT es la “marca o herramienta” que dispone la Confederación de UGT para poner al alcance de nuestro colectivo de afiliados y afiliadas, todo un mundo de ventajas, con unos descuentos exclusivos y unas ofertas especiales en aspectos relacionados con la vida cotidiana de cada uno. Sirve, a su vez, como vehículo para acercar el sindicato al afiliado y afiliada, reforzando el vínculo de unión entre ambos.
110. SERdUGT trabaja para convertirse en un escaparate que de´ a conocer al colectivo las ventajas con las que cuentan por el mero hecho de pertenecer a UGT.
111. Creemos que el afiliado y afiliada ha de sentir que, para el sindicato, ellos y ellas son lo más importante.

112. 1.3.2-Servicios jurídicos

113. La Federación considera que los servicios jurídicos son un instrumento básico de la acción sindical, así como uno de los principales servicios que se ofrece a la persona afiliada. Es conveniente un modelo de gestión de los servicios jurídicos que se adecúe a la actual situación económica y organizativa de UGT.
114. En todo caso, las personas afiliadas a UGT no accederán directamente a los servicios jurídicos del sindicato, sino que lo harán previa solicitud a su Federación.
115. Es necesario que en el ámbito de la confederación se continúe trabajando en la homogeneización de los servicios jurídicos y en la atención a la persona afiliada.

116. 1.3.3-Instrumentos

- 117. La Federación se dotará de los instrumentos necesarios para implantar y desarrollar una adecuada y eficaz política de servicios.
- 118. La CEF se dotará de los instrumentos necesarios para desarrollar la política de servicios. Cuando sea necesario constituir instrumentos de carácter mercantil éstos se regirán por normas de funcionamiento eficaces y modelos transparentes de gestión. Asimismo, se podrán llegar a acuerdos con otras entidades externas para colaboraciones concretas y/o participar en otras entidades de carácter mercantil a través de participaciones en su accionariado.

119. 1.3.4-Departamento de servicios

- 120. El departamento de servicios tiene como objetivo fundamental atender, de forma coordinada, las necesidades de los distintos departamentos y federaciones territoriales para que puedan tener un adecuado funcionamiento de su infraestructura. Se encargará así de proporcionar los recursos materiales que requiere la organización en el desarrollo diario de su labor, elevando los niveles de eficacia, especialmente en las siguientes materias:
 - 121. -Suministro de mobiliario y material de oficina, así como su adecuado mantenimiento.
 - 122. -Suministro de merchandising.
 - 123. -Billeteaje y reserva de hoteles para los viajes institucionales.
 - 124. -Organización de eventos.
 - 125. -Gestión del renting de vehículos.
 - 126. -Gestión de la telefonía.
 - 127. -Seguros.
 - 128. Atención de cualquier otra necesidad del trabajo diario.
- 129. En definitiva, el departamento de servicios sirve de apoyo a la Federación para el desarrollo de sus actividades. Cumple, por tanto, un papel fundamental para el buen funcionamiento de la organización, tratando de reducir costes y ahorrar recursos.
- 130. El departamento de servicios se ha convertido en una pieza indispensable para garantizar que se trabaja de manera organizada y eficiente. Del buen trabajo de este departamento depende que los demás hagan el suyo de forma más cómoda, atendiendo todas sus necesidades.
- 131. Por lo tanto, la organización deberá convertir al departamento de servicios en un eje central, potenciando a través de éste la canalización de todas las peticiones de medios materiales y técnicos de la organización en su conjunto, para obtener mejor calidad, precio y servicio.

132. 1.4-Organización de colectivos

133. 1.4.1-Agrupación de trabajadores pasivos (ATP)

134. Todos los jubilados y pensionistas seguirán afiliados en la Federación y serán adscritos automáticamente a la unión de jubilados y pensionistas (UJP). También serán adscritos a esta unión aquellos que reuniendo la condición antedicha se afilien por primera vez a UGT
135. Las jubilaciones anticipadas, realizadas fundamentalmente en la Industria, están generando un importante colectivo de trabajadores en situación pasiva, con una problemática específica y la necesidad de defender sus intereses para conseguir la mejora de sus recursos y una mejor calidad de vida, a la vez con una gran capacidad de aportar experiencia con su participación en el sindicato.
136. Existe otro importante colectivo de trabajadores (jubilado parcial) que su situación se reviste de una serie de peculiaridades, aunque se entiende que son trabajadores en activo porque siguen vinculados a su empresa, en base al porcentaje de jornada que están obligados a realizar, manteniendo, por lo tanto, todos los derechos y obligaciones que la condición de trabajador otorga. No podrán estar encuadrados en la ATP aquellos pensionistas que compatibilicen remuneración por este concepto y percepciones por trabajos por cuenta ajena.
137. Por todo lo expuesto, los colectivos anteriormente nombrados se organizarán a través de la agrupación de trabajadores pasivos (ATP) de acuerdo con las siguientes normas:
138. -La coordinación de la ATP será responsabilidad de la comisión ejecutiva federal, quien nombrará un coordinador de trabajadores pasivos posteriormente a la reunión de coordinación de la ATP. Las comisiones ejecutivas de las federaciones de comunidad autónoma nombrarán, en su ámbito, igualmente un coordinador de trabajadores pasivos.
139. -Los coordinadores de ATP de las federaciones de comunidad autónoma, en su primera reunión, elegirán una comisión permanente compuesta por seis miembros de los cuales uno de ellos será el coordinador federal.
140. - La comisión permanente de la ATP elaborará un programa anual de implantación y actividades propias del colectivo que elevará a la CEF, siendo necesario que ésta apruebe un presupuesto para la realización del programa anual.
141. En el comité federal, la ATP estará representada por su máximo responsable con voz y voto.
142. La ATP participará en el congreso federal con al menos seis (6) miembros con voz y voto, que serán elegidos en la comisión permanente guardando los criterios de participación de la mujer.
143. Las federaciones de comunidad autónoma organizarán en su territorio la agrupación de trabajadores pasivos (ATP) de forma que en su comunidad autónoma tengan una participación en los órganos de control (congreso y comité) similar proporcionalmente al federal. Los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, constituirán en su seno organismos similares al de comunidad autónoma. Para sus actividades la ATP a nivel de comunidad autónoma tendrá el mismo tratamiento que la comisión ejecutiva federal realice con la ATP a nivel federal.
144. Los congresos de federación de comunidad autónoma decidirán la participación de la ATP en los ámbitos inferiores.

145. Todos los jubilados pensionistas de la Federación deberán de estar afiliados y cotizar a través de la propia Federación. Estarán encuadrados en la ATP correspondiente participando orgánicamente sólo a través de la ATP, y estarán adscritos, a su vez, a la unión de jubilados y pensionistas (UJP).

146. La secretaría de organización de la Federación de comunidad autónoma tendrá un fichero de la ATP por lugar de residencia.

147. 1.4.2-Agrupación de técnicos y cuadros (ATC)

148. Sindicato para todos

149. Hacer un sindicato para todos implica ofrecer respuestas a los trabajadores/as en el ámbito de la reivindicación político sindical, asumiendo la defensa de sus intereses.

150. Desde la acción sindical, promoviendo su participación y trasladando a la negociación colectiva sus reivindicaciones específicas. Y desde el ámbito organizativo fomentando la afiliación, la participación en la vida sindical y el acceso a puestos de responsabilidad de integrantes de diferentes colectivos de trabajadores/as.

151. Una tarea para el conjunto de la organización en las materias y ámbitos que les son propios, a fin de cumplir el objetivo sindical de defender con eficacia los intereses de los trabajadores/as, ampliar la implantación del sindicato y conseguir una sociedad mejor.

152. Técnicos profesionales y directivos

153. La incorporación de los técnicos, cuadros y profesionales al sindicalismo de clase se ha afrontado, en ocasiones, de forma lenta e insuficiente. Los técnicos y profesionales no han sido, hasta ahora, un colectivo relevante para la acción sindical. En primer lugar, porque se trataba de grupos numéricamente reducidos. En segundo lugar, porque en gran medida se trata de un grupo con características laborales específicas, muy distinto de la mayoría de los asalariados encuadrados en los sindicatos de clase.

154. De ello ha resultado que estos colectivos han ido creando sindicatos de corte corporativo o profesional que están ocupando espacios sindicales en el día a día. En determinados ámbitos laborales los asalariados a los que nos referimos bajo el denominativo de TyC, PyD, se agrupan y votan sindicalmente a organizaciones ajenas a las grandes confederaciones de clase y, lo que es más grave, obtienen niveles de representatividad muy importantes, en algunos casos mayoritarios. En este sentido se deben redoblar los esfuerzos para que, de una vez por todas, destierren la resistencia que aún pueda subyacer en el seno de nuestra organización a la incorporación, franca y abierta, de estos asalariados.

155. Por un lado, los técnicos cuadros y profesionales cada vez son más asalariados. La mayor laboralización de los técnicos profesionales y de los directivos, medios, y la obvia obligación y necesidad de los sindicatos de atender a este creciente colectivo de trabajadores, debe impulsar cambios, tanto de cultura como de organización y de acción sindical, para incorporar a los técnicos profesionales y directivos al proyecto sindical de UGT.

156. Abundando en la creciente importancia de estos colectivos laborales incide el incremento de actividades que requieren conocimientos especializados, acreditados mediante títulos académicos.

157. Por otro lado, la formación y la investigación se han convertido en cuestiones decisivas en las sociedades modernas desarrolladas. El mundo de la empresa ha sacado de todo ello el correlato de que la competitividad, basada en la aplicación de esos conocimientos, es uno de los puntos centrales sobre su viabilidad o no viabilidad en el futuro.
158. La incidencia del colectivo de trabajadores profesionales y directivos, encuadrados en los grupos I, II y III de la clasificación internacional uniforme de ocupaciones de la OIT, suponen en los sectores que representa en nuestro país alrededor de un tercio de la población activa; y en torno al 40% en el conjunto de la Unión Europea, horizonte hacia el cual nos encaminamos.
159. Ello hace que estos colectivos tengan, en estos momentos, un perfil menos elitista y por lo tanto sean más proclives a una atención sindical; además la dinámica empresarial y la globalización, han hecho que el aumento de la precariedad y la inestabilidad en el empleo, así como la presión sobre ellos para aceptar condiciones de trabajo y relaciones muy desfavorables con sus empleadores, les haga demandar apoyo sindical y además, de organizaciones sindicales fuertes; que tengan capacidad de negociar en los máximos niveles y ámbitos.
160. Sin embargo, hay aspectos en los cuales no hay aproximación, entre los criterios básicos de los sindicatos de clase y los específicos de estos grupos de técnicos profesionales y directivos: por ejemplo, el referido a la carrera profesional y a determinados aspectos relacionados con las retribuciones. Todo ello abunda en la necesidad estratégica de estos colectivos.
161. La Federación debe ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el sindicato. Se trata de evitar el individualismo y atender a sus reivindicaciones específicas; así como su exclusión del marco de los convenios colectivos y luchar contra la constitución de plataformas, sindicatos, etc., de corte corporativo o de franja.
162. La afiliación de los profesionales y directivos a la Federación nos facilitará afrontar los grandes retos que se nos avecinan en el marco europeo y mundial. Sus conocimientos y su especial posición en la producción de bienes y servicios y en las relaciones laborales deben ser aprovechados por el sindicato.
163. La conexión de los profesionales y directivos con el sindicato se debe producir a través de la acción sindical que desarrolla la Federación, participando en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que les afectan específicamente. Por ello, la vía de entrada de los profesionales y directivos en el sindicato se materializa a través de su afiliación a la estructura correspondiente (sección sindical, sindicato provincial, intercomarcal, comarcal, insular).
164. Por lo que debemos trabajar en dos direcciones: por un lado, hacia el interior de nuestra organización (concienciación de nuestras estructuras), y, por otro lado, hacia la realidad exterior teniendo en cuenta que un gran número de estos profesionales son, fundamentalmente, profesionales titulados.
165. **Incorporar a los técnicos, cuadros y profesionales en la acción sindical y la negociación colectiva**
166. La aproximación hacia los colectivos de técnicos profesionales y directivos, se debe impulsar desde la dirección de la Federación, pero resultaría insuficiente si desde los sectores, las secciones sindicales y los territorios no lo llevaran a cabo en su práctica diaria.

167. La ATC tendrá como objetivo el estudio y defensa de los problemas específicos de este colectivo de trabajadores y se organizará en base a lo siguiente:
168. -Toda la Federación incorporará a estos trabajadores en la representación sindical y en las reivindicaciones colectivas en el marco de la negociación y del convenio.
169. -Tener en consideración sus demandas a través de actividades conjuntas con el suficiente grado de autonomía, en los ámbitos sectoriales y de empresa (foros, debates, mesas industriales) y ampliar progresivamente su participación y visualización en el seno de UGT FICA.
170. -Incluir en la negociación colectiva, en común con el resto de los trabajadores, cualquier propuesta y reivindicación que por las características del colectivo les afecte.
171. -Los técnicos cuadros profesionales y directivos en UGT FICA tienen la obligación, y el derecho, de participar con visibilidad e identidad reconocida en la vida orgánica y en la acción sindical de las estructuras en que estén afiliados y afiliadas.
172. -La ATC UGT FICA coordinará funcionalmente a los colectivos de Técnicos Profesionales y Directivos de las ATC,s de las Secciones Sindicales y Secciones Sindicales Estatales de los diferentes Sectores atendiendo al perfil, titulación o ejercicio profesional de los mismos. En el mismo orden de cosas las federaciones de comunidad podrán abordar una acción similar en el ámbito de su territorio.
173. -La CEF deberá facilitar los medios sindicales necesarios para que sus Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC,s) desarrollen su actividad.
174. -Para que las acciones y propuestas reivindicativas sean asumidas por la Federación han de ser aprobadas por los organismos en que estas estructuras estén encuadradas.
175. -Los trabajadores técnicos y cuadros se afiliarán a las secciones sindicales o, en su defecto, a los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, o Federación de comunidad autónoma correspondiente.
176. -El funcionamiento en las estructuras organizativas estables de la ATC podrá crearse desde la sección sindical hasta la Federación estatal.
177. -En estas estructuras estables, a todos los niveles, podrá nombrarse una comisión coordinadora que dinamice el trabajo de los técnicos y cuadros, para el estudio de sus problemas específicos y de alternativas a ofrecer a la organización.
178. Sin un apoyo decidido de las secciones sindicales, ni estructura adecuada para desarrollar una vida activa en los órganos confederales y federales, el resultado es que técnicos y profesionales den la espalda a la Federación, proliferando en cambio los sindicatos de empresa y los denominados amarillos. La presencia en los comités de empresa ha mitigado los problemas, aún cuando todavía no es suficiente.
179. El agrupamiento de los técnicos y cuadros debe ser compatible con su inserción en las estructuras orgánicas del sindicato, de tal manera que la labor de la Federación se identifique con el conjunto de este colectivo poco sindicalizado y la acción sindical en defensa de su problemática sea, junto al trabajo organizativo, el polo de referencia básico para incidir en su sindicalización. A este respecto, es esencial que conjuguemos su agrupamiento específico, con su presencia, junto a las demás categorías de trabajadores, en la sección sindical.

180. Para la sección sindical también es de una tremenda utilidad la afiliación y agrupación de estos trabajadores. Por su formación y encuadramiento dentro de la empresa pueden aportar mucho en los debates y decisiones de la sección sindical. Para resolver problemas globales su aportación puede ser valiosísima.

181. Hacer más Sindicato, para mejorar la relación de fuerzas

182. Es necesario construir un Sindicato más fuerte, para mejorar la relación de fuerzas, lo que significa crecer en afiliados, organizarlos y obtener más delegados.

183. Y es que para incrementar sustancialmente el número de afiliados y representantes es clave la política sindical que realizamos. Fundamentalmente la negociación colectiva, que debe cubrir las expectativas de todos/as los trabajadores/as y también a los Técnicos Profesionales y directivos.

184. Para realizar una acertada política sindical, es necesario saber qué quieren realmente los trabajadores/as

185. Ofrecer a los Técnicos profesionales y directivos, alternativas a sus problemáticas, ayudándoles a alcanzar sus objetivos y propiciando su incorporación al Sindicato para defender sus derechos a través de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC,s).

186. Por lo tanto, el congreso considera de especial importancia:

187. a-Que la coordinación de la agrupación de técnicos y cuadros (ATC) será responsabilidad de la comisión ejecutiva federal, que nombrará a un coordinador federal, a propuesta de la conferencia.

188. b-Que las federaciones de comunidad autónoma nombrarán un coordinador de técnicos y cuadros en su ámbito y, si ello no es posible, algún miembro de la comisión ejecutiva asumirá esas funciones.

189. c-La conferencia nombrará la comisión permanente de la ATC que elaborará un programa anual de implantación y actividades propias del colectivo.

190. d-Que se convoque la conferencia de la ATC formada como se establezca en el reglamento, debiendo celebrarse en el período comprendido entre uno y otro congreso, pudiendo celebrarse alguna conferencia extraordinaria si así lo determina la mayoría absoluta de los miembros de la comisión permanente.

191. e-Que los coordinadores de las federaciones de comunidad autónoma sean miembros, con voz y sin voto de los comités.

192. f-Que, allí donde sea posible, se incluya en las candidaturas a elecciones sindicales un miembro de la ATC en un puesto con posibilidades de ser elegido.

193. g-Que en las mesas negociadoras de ámbito de empresa es conveniente la presencia de un miembro de la ATC.

194. h-La ATC, allí donde sea posible, tendrán representación formal en las secciones sindicales.

195. i-La ATC tendrá una sección permanente en la revista actualidad sindical.

196. j-La ATC tendrá presencia en la página web de la Federación.

197. K-Recomendación a las secciones sindicales de que potencien la creación de una comisión mixta de técnicos y cuadros en los comités de empresa.

198. l-Fomentar la apertura de encuentros con asociaciones profesionales.

199. m-Actualización de los ficheros de técnicos y cuadros.

200. 2-REPRESENTACIÓN PARA DEFENDER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

201. 2.1-Mejorar la representatividad

202. UGT tomará la iniciativa en la reforma de la normativa electoral para establecer un procedimiento representativo más viable para los sindicatos de clase, en el que se establezcan mecanismos que favorezcan y potencien la sindicalización de los trabajadores.

203. Para que el sindicato pueda ejercer sus derechos, su tarea sindical, no es condición suficiente tener muchos afiliados o un buen programa reivindicativo. Representar los intereses de los trabajadores ante las empresas, requiere cumplir con lo establecido legalmente para poder obtener un respaldo suficiente de los trabajadores en las elecciones sindicales.

204. Las elecciones sindicales, donde se eligen los órganos de representación de los trabajadores, son la fórmula democrática que tienen éstos para elegir a sus representantes y participar, a través de ellos, en la empresa. El índice de participación, en aquellas empresas donde los trabajadores tienen derecho a elegir a sus representantes y se hacen elecciones sindicales sigue estando en torno al 80%, una alta participación, lo que demuestra su interés por este sistema y la alta representatividad de las personas elegidas, en muchas ocasiones con una elevada concurrencia de candidaturas.

205. El actual sistema de representatividad excluye a la inmensa mayoría de pequeñas empresas con menos de seis trabajadores, por lo que habrá que profundizar en fórmulas a través de la negociación colectiva y promoviendo cambios legislativos o a través del diálogo social, para que el sindicato pueda garantizar un mínimo de derechos de acción y competencias para organizar a los trabajadores y asistirles en sus necesidades básicas.

206. Por la importancia de contar con la máxima representación sindical, así como por la necesidad de tener presencia en los centros de trabajo para ejercer nuestros derechos, tenemos que aprovechar la legislación y nuestra condición de sindicato más representativo para promover elecciones sindicales y elegir representantes de UGT FICA en el mayor número posible de centros de trabajo.

207. Las elecciones sindicales son un derecho y una oportunidad de hacer ver a los trabajadores la necesidad de sindicarse. Una de las atribuciones que tienen los sindicatos más representativos es la de promover elecciones sindicales en todos los ámbitos territoriales. Es necesario hacer de las elecciones sindicales una tarea fundamental para este sindicato, estableciendo una cultura de la representación. Teniendo conciencia de que cada delegado y delegada es una valiosa aportación para la fortaleza del sindicato, por lo que todos ellos deberían estar afiliados. Las elecciones sindicales no se circunscriben a un periodo concreto, debiendo ser preciso trabajar a corto, medio y largo plazo con objetivos concretos, planificando el trabajo en función de una estrategia determinada. Se trata de implantarnos en los centros de trabajo por

medio de la elección de delegados, creando una red sindical de representantes de la Federación en los centros de trabajo.

208. Para conseguir buenos resultados debemos dotarnos de una estructura organizativa adecuada a nuestras necesidades sindicales básicas. También es necesaria la formación de nuestros cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales. Debemos acercar esta estructura a los centros de trabajo y a las personas trabajadoras.
209. Asimismo, hay que activar recursos económicos y humanos para que el trabajo sindical tenga sus frutos en los resultados electorales, siendo imprescindible planificar las tareas relacionadas con las elecciones sindicales donde el trabajo diario y organizado debe sustituir al trabajo de aluvión y a la improvisación, estableciendo un completo y exhaustivo control del proceso electoral.
210. Por otro lado, tras la última reforma laboral que prioriza la negociación colectiva en la empresa, en aquellos centros de menos de seis trabajadores se hace más necesaria nuestra presencia sindical y la organización de los trabajadores y trabajadoras con fórmulas que garanticen su participación democrática.

211. 2.2-Elecciones sindicales

212. Los resultados de las elecciones sindicales tienen una gran importancia para el movimiento sindical en nuestro país, fundamentalmente debido a que nuestro sistema de relaciones laborales, basa en ellos, la representatividad de los sindicatos para participar en la negociación colectiva y en las instituciones.
213. La actual legislación electoral hace conveniente su modificación al ser lesiva para los intereses de los trabajadores, además de desincentivar la afiliación a los sindicatos.
214. Una representación que podemos analizar desde dos perspectivas: a nivel sectorial, que establece el grado de participación de cada sindicato en las mesas de negociación de los diferentes convenios colectivos, y la segunda, en términos globales, de la organización en su conjunto, que determina la representatividad sindical, según lo recogido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
215. La representatividad sindical, con independencia del carácter normativo y la importancia que supone para el sindicato, permite también evaluar el trabajo y la acción sindical desarrollada en la empresa, indicándonos el grado de aceptación que tiene nuestra política sindical entre la clase trabajadora.
216. Del mismo modo, los resultados electorales determinan otras cuestiones de trascendental importancia en la vida de los sindicatos; como la representación institucional a diferentes niveles y organismos, la participación en consejos de administración de determinadas empresas, o el acceso a las subvenciones institucionales establecidas.
217. Como ya hemos indicado anteriormente, el sistema de relaciones laborales español basa la representación de los sindicatos en los resultados de las elecciones sindicales que se celebran en cada centro de trabajo y/o empresa.
218. La representación sindical se hace muy difícil en la pequeña empresa: por un lado, en aquellas que con menos de 6 trabajadores lo impide la normativa actual, y, por otro lado, en empresas con menos de 50 trabajadores la representación se hace muy difícil, debido a la enorme influencia del empresario sobre los trabajadores, y al ingente esfuerzo de recursos que supone para las organizaciones sindicales. En este sentido,

debemos promover el establecimiento de un sistema de representación para este tipo de empresas.

219. Al igual que en el caso del aumento de la afiliación, las elecciones sindicales deben convertirse en un elemento más de nuestra estrategia sindical, orientada a aumentar la participación y representación de la Federación. Además, las elecciones sindicales deben ser utilizadas como un mecanismo clave para incrementar los niveles de afiliación.
220. Se hace necesario romper la tendencia interna de considerar las elecciones sindicales como un asunto “que no hay más remedio que abordar”, planteándolas como un trabajo habitual dentro de la comisión ejecutiva y de la acción sindical del conjunto de la Federación. Para ello, el conjunto de la estructura debe participar de forma continua en la realización de las mismas, teniendo en cuenta que no es un proceso cerrado en el tiempo sino, al contrario, abierto y con un gran número de centros de trabajo que, aún teniendo derecho a tener un representante, no hemos sido capaces de llegar a ellos.
221. Tenemos que planificar las actividades relacionadas con las elecciones sindicales como una tarea de la comisión ejecutiva y de la acción sindical del conjunto de la Federación, estableciendo mecanismos de coordinación y seguimiento, que permitan una valoración permanente de los resultados que se vayan produciendo. Es decir, debemos implantar la cultura de la representación sindical a través de los procesos electorales, con el objetivo de convertirnos en la primera fuerza sindical en todos los sectores de la Federación, y lo más importante, en el referente sindical para trabajadores, empresarios y administraciones públicas.

222. 2.3-Planes de actuación

223. Las elecciones sindicales se convierten en parte del trabajo habitual de la Federación en su conjunto (sectores y organismos territoriales), lo que conlleva extender al máximo el proceso electoral en todos aquellos centros de trabajo donde es factible llevarlas a cabo. Además, tenemos que ser capaces de presentar candidaturas en todas las empresas en las que se abra un proceso de elección, ya que de esa forma estaremos extendiendo nuestras siglas y nuestros compromisos sindicales al mayor número de trabajadores.
224. Dar la máxima protección al trabajador candidato, o precandidato, en las elecciones sindicales, frente a las conductas antisindicales y particularmente ante el despido, evitando la vulneración del derecho de libertad. Para ello, la Federación a través de la confederación impulsará las modificaciones normativas necesarias a fin de garantizar esta protección.
225. Las elecciones sindicales no se acaban en el momento de la elección de los representantes de los trabajadores, y más aún, en el caso de que nuestros candidatos hayan sido elegidos.
226. A partir de ese momento, se hace imprescindible el contacto con nuestros representantes en las empresas, procurando la creación de equipos de trabajo permanentes (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), sobre todo en las microempresas y PYMES, donde las relaciones laborales son más difíciles. Para ello, estableceremos los canales necesarios para que la información general de la Federación llegue periódicamente, y todas aquellas relativas a su sector y a la negociación colectiva, potenciando su participación en ésta última, desde el inicio del proceso hasta la consecución de los resultados finales.
227. Se realizará un plan de apoyo y seguimiento a los delegados que les permita tener un contacto constante con las estructuras de la organización y un conocimiento permanente de nuestras líneas de actuación.

228. Se realizará un seguimiento para su participación en los cursos de formación sindical y técnica que desde la Federación se llevan a cabo, garantizando que realicen aquellos que puedan ser más interesantes para su función como representantes de los trabajadores, así como, aquellos otros que sean de su interés personal y/o profesional.
229. Nuestro seguimiento debe extenderse a aquellos candidatos que no fueron elegidos y candidatos en el momento del preaviso y no celebradas elecciones, también a aquellos delegados cuyos procesos electorales no han sido renovados por las causas que sean, ya que mientras no se convoquen nuevas elecciones sindicales siguen siendo representantes legales de los trabajadores y su mandato queda prorrogado. Debemos garantizar que los candidatos no electos reciben la misma información que los elegidos, así como, establecer los mecanismos oportunos para que éstos puedan participar en cursos de formación sindical, diseñando los mismos de forma que se tenga en cuenta la disposición de horas sindicales.
230. Por ello, se hace necesario que el desarrollo del proceso de elecciones sindicales sea analizado en función de los resultados que esperamos conseguir como Federación, entre los cuales destacamos:
231. -Convertir el proceso electoral en la cultura de la representación de la Federación en la negociación colectiva.
232. -Convertirnos en el primer referente sindical en los sectores de la Federación.
233. -Realizar un esfuerzo especial en las microempresas y pymes de los sectores de la Federación, extendiendo la representación legal de los trabajadores al mayor número de empresas de estas características.
234. -Planificar la localización de “empresas sin representación”, la preparación de candidaturas y la promoción de elecciones sindicales en las mismas, para ampliar la presencia del sindicato en los centros de trabajo.
235. -Hacer un seguimiento especial de las empresas o centros de trabajo donde habiéndose celebrado elecciones sindicales, UGT FICA carece de representación. Preparar con la suficiente antelación las tareas para procurar la presentación de listas de UGT FICA en estas empresas o centros de trabajo, y asegurarnos así la obtención de representación.
236. -Realizar un seguimiento permanente de los resultados electorales, analizar y adaptar la planificación a las necesidades que en cada momento puedan ser de interés para la Federación.
237. -Convertir los procesos electorales en las empresas en factores de incremento de la afiliación a través de la extensión de nuestra estrategia sindical.
238. -Elaborar un plan de trabajo anual que contemple el mapa de representación con los objetivos concretos de crecimiento de representantes y revisar los objetivos, si procede trimestralmente. A tal fin, el comité electoral, compuesto por la CEF y los responsables de elecciones de cada Federación de comunidad autónoma, con el objetivo de que todos los organismos se impliquen en los procesos, elaborará un presupuesto en el que se detallará el plan de trabajo y, donde se contemple las necesidades de cada ámbito territorial. La CEF pondrá en práctica los criterios adoptados.
239. -Es conveniente que las federaciones de comunidad autónoma se constituyan comités electorales ya que son la pieza clave de la estrategia electoral. Se constituirán en los tres meses siguientes a la celebración del congreso de Federación de comunidad autónoma.

Estarán compuestos por las secretarías de organización y/o secretarías de elecciones de las estructuras inferiores, se reunirán de forma periódica y siempre que sea necesaria. Su funcionamiento será regulado por un reglamento.

- 240. -Conjuntamente con los sectores, se establecerán planes de trabajo que contemplen las renovaciones de los procesos, evaluando los resultados, analizando los problemas detectados y rediseñando la estrategia a seguir, así como, los desplazamientos que se produzcan de procesos anteriores y el seguimiento a las empresas de nueva creación. Igualmente se establecerá un plan de trabajo anual de visitas a nuestros representantes, así como para aquellas empresas sin representación.
- 241. -Establecer estrategias sólidas, tanto jurídicas como de presión puntual, para defender a los representantes de la Federación y a la organización, en definitiva, de los constantes ataques y conductas antisindicales que sufren.

242. 2.4-Agentes sindicales

- 243. Los agentes sindicales realizarán las tareas de implantación del sindicato en la pequeña empresa.
- 244. Estos agentes sindicales tendrán definidas las tareas complementarias de acción sindical a desarrollar junto a las elecciones sindicales, garantizándoles la debida formación sindical. En ningún momento podrán cumplir las funciones y competencias que correspondan a las comisiones ejecutivas de nuestra estructura orgánica.
- 245. Tras la situación económica actual por la que pasa la organización, reflejo de la situación de la sociedad en la que vivimos se genera la necesidad de recuperar la militancia activa, así como potenciar la liberación de compañeros. Que sirva en un inicio para complementar el trabajo de los cuadros sindicales, militantes, agentes sindicales colaborando y desarrollando las mismas actividades, y teniendo como meta que dichos equipos estables terminen siendo de un mayor número de efectivos de personas, compuesto en su mayoría de cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales. Consiguiendo dos objetivos, aligerar económicamente a nuestra organización del gasto de elecciones sindicales y, por otro lado, la de ampliar la participación activa de cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales, convencidos en la vida de nuestra organización.
- 246. Para paliar estas dificultades, se hace más necesario que nunca que las secciones sindicales colaboren con las estructuras de las federaciones reforzando los trabajos de los equipos estables.
- 247. UGT FICA valora positivamente el programa de agentes sindicales puesto en marcha desde la confederación. Apuesta por la mejora de la gestión del citado programa y, singularmente, por la necesaria celeridad en la financiación. El programa de agentes sindicales se dotará de un protocolo de gestión donde se recogerá la documentación necesaria a aportar que acredite, y pueda valorarse, las acciones realizadas por cada agente, así como la documentación que deben enviar los organismos a la comisión ejecutiva confederal para su abono y los plazos del pago.

248. 2.5-Representantes del sindicato en la empresa

- 249. Los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados de prevención, representan un capital importante de nuestra Federación en la empresa.

250. De su formación ideológica y técnica permanente, dependerá en gran medida que nuestra política sindical pueda desarrollarse en los centros de trabajo y, en consecuencia, que nuestra implantación entre los trabajadores sea cada día mayor.
251. Por ello, es absolutamente necesario que las comisiones ejecutivas de todos los organismos de la Federación planifiquen en sus correspondientes programas de trabajo, las acciones a desarrollar, para que aquellos, en su tarea de representación, las lleven a efecto desempeñando una función integral de intervención sindical en la empresa.
252. En la planificación deberán tenerse presentes los siguientes aspectos:
253. -Formación: Por su importancia para el logro de los objetivos propuestos, la formación requiere un desarrollo específico que se concreta en los apartados correspondientes. No obstante, es preciso insistir en la necesidad de que los delegados de personal, miembro de comité de empresa, delegados sindicales y delegados de prevención, asistan a los cursos de formación, tanto sindical como técnica, programados por la Federación.
254. -Información: Se ha constatado a lo largo de los años la importancia de las tareas de informar y comunicar para lograr un crecimiento organizativo y afiliativo continuado.
255. -Asambleas informativas: los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, realizarán reuniones periódicas cuando las circunstancias así lo requieran.
256. -Este proceso informativo diseñado como nexo de unión directo entre la Federación, a través de los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, y los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados de prevención permitirá transmitir la política sindical a defender por nuestra organización y a recibir su opinión y valoración de la misma.
257. -Comunicación escrita: Mediante la información escrita, se podrá aumentar el conocimiento real de los problemas, la opinión expresada de la Federación, las posibles soluciones a proponer, las iniciativas a desarrollar, etc. Todo ello, en la convicción de que ésta contribuya a que cada día sea mayor la afiliación a la Federación y así consolidar un sindicato fuerte y efectivo para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras.
258. -Reuniones sectoriales: Otro de los aspectos que deberá tenerse en cuenta en la planificación, son las reuniones sectoriales, reuniones de trabajo que contribuyan a lograr dos objetivos:
259. a-Asegurar que la acción sindical esté sustentada en una amplia participación de las personas trabajadoras afectadas.
260. b-Analizar, valorar, debatir y proponer soluciones a la problemática específica del sector.
261. -Constituir equipos de trabajo estables (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), dedicados al asesoramiento e información destinados a todos aquellos representantes de UGT FICA elegidos en empresas, que por sus características no pueden constituir secciones sindicales.
262. En definitiva, se trata de garantizar la aplicación de una política que nos permita un mayor acercamiento de las estructuras de la Federación hacia nuestra representación de personal, miembros de comités de empresas y delegados de prevención en todos los centros de trabajo.
263. **2.6-Gestión de las horas sindicales**

264. Los representantes sindicales disponen, de acuerdo con la legalidad vigente, de un crédito de horas mensuales retribuidas, pudiendo pactarse en convenio colectivo la acumulación de las mismas, en una o varias personas. Dichas horas, constituyen uno de los elementos imprescindibles, sin el cual, no podrían desarrollarse las actividades sindicales propias de un sindicato.
265. La evolución y modernización experimentada por el sindicalismo en los últimos tiempos, ha conllevado el que los sindicatos amplíen cada vez más su campo de actuación, no pudiendo circunscribirse sólo a la empresa, lo que implica que una parte importante de la acción sindical se realice fuera de ésta.
266. Por tanto, las actividades sindicales han de ser entendidas en sentido amplio, es decir, no exclusivamente como las acciones llevadas a cabo en el seno de la empresa, sino también las realizadas fuera de ésta, esto es, en el marco de organismos de representación sindical que sobrepasan el ámbito de la empresa, como los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, y las federaciones de comunidad autónoma.
267. Desde este punto de vista, la utilización de las horas sindicales no puede ser considerada como un patrimonio individual de cada representante, sino como un patrimonio colectivo de la Federación, patrimonio que debe estar a disposición de ésta para su mejor uso y distribución.

268. 3-FORMACIÓN SINDICAL

269. Los últimos tiempos están siendo muy difíciles para las organizaciones sindicales. Tiempos en los que imperan modelos económicos neoliberales, que fomentan la desregulación laboral en aras de una mayor competitividad, con menores costes laborales que están llevando a la desaparición del Estado de Bienestar.
270. Ante los grandes cambios tecnológicos, el avance del capitalismo desde una justificación en la mundialización, el predominio de los mercados financieros sobre el sistema productivo, los cambios que se están llevando a cabo en cuanto a la estructura de las empresas, en cuanto a la organización del trabajo, acontecimientos que están situando las relaciones laborales desde una perspectiva muy diferente a la de los últimos tiempos, y por ello el sindicato debe desarrollar su acción más activamente para intentar paliar mayores daños a los derechos de los trabajadores y al estado del bienestar.
271. La formación sindical, que siempre ha sido una seña de identidad la Federación, posibilita la transmisión de nuestros valores e ideología propia entre los miembros que formamos el sindicato. Hoy en día, la formación sindical debe dar un paso más allá y consolidarse como el medio por el cual los cuadros y dirigentes del sindicato obtengan la cualificación sindical precisa para hacer frente a los nuevos retos que la sociedad actual demanda en cuanto al nuevo escenario de relaciones laborales dominado por los mercados financieros y la desregularización. Es imprescindible una formación sindical que mejore las competencias de organización y gestión de dirigentes y representantes, así como la implantación de cauces de aprendizaje organizacional que permitan la formación permanente de delegados, delegadas y cuadros sindicales.
272. A través de la formación sindical debemos dotar de instrumentos y herramientas a nuestros representantes en las empresas, que se enfrentan a una mayor demanda de conocimientos y aptitudes en el arduo papel de defensa de los trabajadores. El objetivo de nuestra organización es conseguir la cualificación sindical a través de una formación sindical innovadora, de calidad, capaz de dar respuesta a las necesidades de nuestros

dirigentes, cuadros y representantes en las empresas, así como promover miembros más activos del sindicato entre nuestros afiliados.

273. La Federación programará un plan de formación sindical cuyo objetivo sea mejorar las competencias de gestión y organización de nuestros cuadros y dirigentes para conseguir aumentar la afiliación y reforzar nuestra presencia en las empresas que redundará en un fortalecimiento como organización.
274. Dicha formación sindical debe entenderse como un derecho y un deber de los miembros integrantes del sindicato, a este respecto la Federación considerará la creación de un portal de formación con contenidos formativos muy concretos, adaptados a la actualidad sindical, de metodología on-line que permita la rápida actualización de conocimientos y la transmisión homogénea de nuestra estrategia sindical, resaltando nuestras señas de identidad e ideología.
275. La formación sindical responderá también a promover la identificación y la formación de las nuevas incorporaciones como cuadros sindicales, atendiendo a criterios de relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y la experiencia de las personas que desempeñan o desempeñaban las responsabilidades con anterioridad. Debemos aprovechar los conocimientos y experiencias de nuestros cuadros y dirigentes como expertos y asesores en la elaboración de contenidos e impartición de la formación.
276. La Federación garantizará y elaborará un itinerario formativo mínimo de formación sindical de acuerdo a las necesidades específicas de nuestros sectores productivos, marcándose objetivos que se revisarán anualmente en colaboración estrecha con nuestras estructuras territoriales.
277. Se realizarán actividades de iniciación para los afiliados y afiliadas, así como la preparación de nuestros cuadros para un mayor fortalecimiento de la acción sindical.
278. El contenido básico de la formación para las personas afiliadas de la Federación debería incluir, la historia de UGT, su estructura y organización, los elementos básicos de las resoluciones congresuales, papel de representación y defensa legal de las personas trabajadoras, así como las novedades más importantes en cuanto a normativa laboral, convenios colectivos, sistemas salariales, técnicas de comunicación y de negociación, ética sindical, etc.

279. 4-ESTRUCTURA TERRITORIAL DE LA FEDERACIÓN ESTATAL

280. 4.1-Composición y estructuras de la Federación

281. La vertebración de la Federación estatal debe consolidarse en base a las estructuras territoriales siguientes: federaciones de comunidad autónoma que agruparán a sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares; que, a su vez, agruparán a las secciones sindicales con sus respectivos órganos de dirección, participación y control, así como a todos aquellos afiliados que no tengan sección sindical constituida.
282. La acción sindical, su desarrollo y competencias en materia laboral y social, requiere una correcta vertebración y organización de la Federación, una adecuada coordinación de las estructuras que deben considerar la realidad autonómica del estado y sectores adaptados a la realidad territorial.
283. Ello nos obliga a establecer mecanismos que:

284. -Preserven en todo momento la concepción de sindicato de ámbito de estado con una acción sindical basada en el principio de solidaridad.
285. -Impulsen el desarrollo de estructuras adaptadas a la realidad autonómica con criterios de eficacia sindical y racionalización de los recursos humanos y económicos.
286. -Articulen el modelo sectorial como elemento básico para facilitar la acción sindical a todos los niveles.
287. -Por ello y con el fin de ser más eficaces, la Federación estará, en su conjunto, sujeta a las siguientes líneas de actuación:
288. a-Se dotará de estructuras flexibles y descentralizadas.
289. b-Un organismo de ámbito superior no debe hacer funciones que pertenezcan a uno de ámbito inferior, sino que deberá apoyar al mismo para conseguir su fortalecimiento y consolidación.
290. c-La asignación de responsabilidades en cada organismo será acorde con los objetivos sindicales marcados en los planes de acción en cada ámbito.

291. 4.2-Federación de comunidad autónoma

292. El congreso federal manifiesta que las federaciones de comunidad autónoma son la base sobre la que se estructura territorialmente la federación estatal, a efectos de dirigir y coordinar sus actuaciones territorialmente y garantizar la solidaridad y homogeneidad en el seno de las mismas.
293. Las peculiaridades propias de cada una de las comunidades autónomas hacen que cada una de las correspondientes federaciones se estructuren como mejor convenga a sus fines y según se aprueben en sus respectivos congresos.
294. La federación de comunidad autónoma está compuesta por los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares; siendo los congresos de comunidad autónoma los que fijarán en sus resoluciones el mapa territorial de estos organismos.
295. En todo caso, con el fin de racionalizar recursos y sin conllevar ninguna pérdida de atención a los afiliados, tenderá a reducir sus estructuras orgánicas por debajo de los sindicatos provinciales, nombrando en su caso delegados o delegadas comarcales o intercomarcales. Estos delegados o delegadas serán nombrados en el congreso de ámbito superior e integrados en su ejecutiva.
296. Los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, que fijen en sus normas las federaciones de comunidad autónoma, lo constituyen las distintas secciones sindicales y aquellos afiliados que, trabajando en ese ámbito, no tengan constituida la sección sindical y sectores. Igualmente organizará a los trabajadores pasivos e impulsará la presencia de la Federación en los centros de trabajo mediante la constitución, y el mantenimiento de las secciones sindicales. Asimismo, organizarán las tareas de apoyo a las pequeñas empresas mediante la puesta en marcha de equipos estables, (cuadros sindicales, militantes y agentes sindicales), que visiten sistemáticamente los centros de trabajo de su competencia, para dinamizar y apoyar la acción sindical.
297. La federación de comunidad autónoma debe asegurar la necesidad de desarrollar un modelo organizativo que impulse una política de solidaridad, la solidez de sus estructuras, el rigor de su acción sindical y la eficacia de su actividad organizativa y promover la cultura de identidad sectorial, de acuerdo a las resoluciones del nuevo

modelo organizativo confederal considerando, en cualquier caso, los siguientes condicionantes:

298. -La mayoría de los trabajadores desarrollan su actividad laboral en la pequeña empresa y en ésta se concentra la mayor parte del empleo precario en nuestro país.
299. -La dispersión de los ámbitos en los que se articula la negociación colectiva.
300. -El crecimiento progresivo de colectivos como técnicos y cuadros, mujeres, jóvenes e inmigrantes en los centros de trabajo.
301. Por lo tanto, el congreso considera de especial importancia:
302. -Que la federación de comunidad autónoma debe asegurar que la consolidación organizativa en los centros de trabajo haga posible el fortalecimiento de una estructura básica como la sección sindical.
303. -Que el desarrollo estructural asegure la homogeneidad en lo que a la unificación de actividades productivas se refiere, bien sean éstas de bienes o servicios, solucionando con ello las distintas diferencias que sobre fronteras sindicales se producen en nuestra organización.
304. -Que la afiliación y la recaudación de cuotas garantice la viabilidad de la Federación y, muy especialmente, asegure que a medio plazo los ingresos por cotizaciones representen su autosuficiencia económica.
305. -Que asegure una correcta vertebración sectorial de la estructura federal, incidiendo positivamente en el incremento de la afiliación debido a la mayor presencia del sindicato a todos los niveles.
306. -Que se propicie un uso y distribución más correcto de los derechos sindicales al incrementar la concentración de los mismos en la comunidad autónoma, que deberá impulsar la redistribución de solidaridad entre territorios de su ámbito.
307. -Que se mejore la prestación de servicios a nuestra afiliación y garanticemos una mayor atención a las personas que representan a la Federación en los centros de trabajo.
308. -Que se facilite la afiliación en el sindicato a los trabajadores que se encuentren en desempleo o con contrato en precario o temporal, permitiendo su encuadramiento en el organismo donde tenga su domicilio.
309. Todos los aspectos anteriormente relacionados deben marcar la política organizativa de los próximos años, para afianzar el fortalecimiento de la Federación.
310. Las federaciones de comunidad autónoma deberán contar necesariamente con un órgano de dirección (comisión ejecutiva), uno de participación y control (comité de comunidad autónoma), así como una comisión de control económico y tendrán, entre otras, las siguientes funciones:
311. -La competencia e interés directo sobre la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos y asegurar el buen desarrollo de su gestión.
312. -El deber de estimular la presencia y participación activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la Federación.

313. -Serán responsables de la constitución y la legalización de secciones sindicales en todas las empresas que sean susceptibles, así como su incorporación al registro de secciones sindicales de la UGT. No obstante, dicha competencia podrá ser delegada en las estructuras inferiores de las respectivas federaciones de comunidad autónoma. En aquellas que, por sus dimensiones reducidas, no puedan constituir sección sindical será el secretario sectorial el responsable del seguimiento de estas empresas.
314. -Potenciar el nombramiento de los delegados sindicales en todas las secciones sindicales.
315. -La formación sindical y formación para el empleo de carácter sectorial. Así como la formación programada en las empresas cuando sea de su competencia.
316. -Informar a los delegados y delegadas, afiliados y afiliadas a través de asambleas, reuniones periódicas y/o mediante la entrega de documentación de todo aquello que sea de su interés.
317. -La representación institucional ante las administraciones organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas de su ámbito.
318. -Protagonizar la acción sindical de su ámbito de actuación, en coordinación con los sectores del territorio.
319. -Coordinar las acciones de los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, constituidos y potenciar su constitución donde no existan.
320. -Asumir las funciones correspondientes de los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, insulares, cuando éstos no estén constituidos estatutariamente.
321. -Promover la creación de las ATC (tanto a nivel de federación de comunidad autónoma como de sindicatos y secciones sindicales).
322. -Promover la creación de las ATP (tanto a nivel de federación de comunidad autónoma como de sindicatos).
323. -Administrar los recursos económicos y humanos de la federación de comunidad autónoma, así como los del conjunto de la misma, bajo el principio de solidaridad entre comarcas, provincias, islas, etc. Para ello, y en aras de una mejor gestión, control y cumplimiento de las obligaciones laborales, contables, económicas y fiscales, se dotará de una unidad de gestión administrativa que se responsabilice de la realización de pagos, cobros, contabilización, y reporte a la CEF la información correspondiente, todo ello sin perjuicio de los acuerdos internos que alcancen en sus respectivos congresos.
324. -Elaborar presupuestos consolidados anuales de funcionamiento que deberán ajustarse a sus recursos y deberán ser aprobados por sus órganos de control, así como, balances consolidados del ejercicio anual.
325. En afiliación:
326. -Potenciar la afiliación entre los trabajadores y los delegados de nuestros sectores con campañas específicas. Colaborar con las campañas por iniciativa de la comisión ejecutiva federal. Estas campañas serán coordinadas por la comisión ejecutiva federal, en colaboración con las federaciones de comunidad autónoma.
327. -Garantizar, gestionar y coordinar el cobro de la cuota.

- 328. -Actualización de la base de datos de afiliación con el objetivo de optimizar recursos y dar un mejor servicio a la afiliación. Se potenciará la actualización de la base de datos de forma continua.
- 329. -El desarrollo de una política de servicios comunes que prime a las personas afiliadas frente a las que no lo estén.
- 330. En elecciones sindicales:
- 331. -Impulsar las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa.
- 332. -Asumir la responsabilidad de las elecciones sindicales coordinando su seguimiento con la participación de sus estructuras inferiores.
- 333. -Actualización de la base de datos de elecciones sindicales con el objetivo de optimizar recursos y dar un mejor servicio a los delegados y delegadas.
- 334. -Mantener un seguimiento de las personas candidatas elegidas por la Federación, y personas candidatas que no fueron elegidas.

335. 4.3-Los sindicatos provinciales, intercomarcales, comarcales, o insulares

- 336. El sindicato provincial, intercomarcal, comarcal o insular (en adelante el sindicato) lo constituyen los afiliados a la Federación de las distintas secciones sindicales de empresa, y aquellos otros que no la tengan constituida en su ámbito.
- 337. La constitución en sindicato llevará aparejada, necesariamente, la elección de los órganos de dirección (comisión ejecutiva), participación y control (comité), y que éstos se reúnan con la periodicidad que marquen las normas y reglamentos de su Federación de ámbito de comunidad autónoma correspondiente.
- 338. Las funciones de los sindicatos serán, entre otras, las siguientes:
- 339. -Ostentar la representación de la Federación en su ámbito de actuación.
- 340. -Promocionar y extender la negociación colectiva a todas las empresas de su ámbito, asesorando en todo momento a las secciones sindicales, delegadas y delegados de personal y/o miembros de comité de empresa.
- 341. -Detectar las necesidades formativas de nuestros cuadros y dotarles de los conocimientos que les permitan enfrentarse más eficazmente a las complejas situaciones en las que se desarrolla su acción sindical.
- 342. -Informar a las personas que nos representan en la empresa y a la afiliación, mediante reuniones periódicas y la entrega de documentación.
- 343. -Mantener una estrecha colaboración entre las distintas áreas que componen la comisión ejecutiva y sus homónimas de la comisión ejecutiva de comunidad autónoma.
- 344. -Extender la presencia de la Federación a todas aquellas empresas de su ámbito en las que no exista afiliación.
- 345. -Fomentar la realización de elecciones sindicales en todas aquellas empresas de su ámbito.

- 346. -Practicar una política de apoyo y solidaridad entre todas las secciones sindicales.
- 347. -Colaborar con la comisión ejecutiva de su Federación para la actualización del fichero de afiliados y elecciones sindicales.
- 348. -Hacer un seguimiento exhaustivo de las cotizaciones, al objeto de evitar retrasos en el pago de las cuotas.
- 349. -Potenciar las estructuras internas, dotándose las comisiones ejecutivas de los medios humanos para desarrollar eficazmente el proyecto sindical de la Federación.
- 350. -Desarrollar una acción sindical eficaz. Es necesario que los miembros de las comisiones ejecutivas dediquen el máximo tiempo a las tareas del sindicato.
- 351. -Establecer un servicio de atención en los locales de las zonas donde existe una importante presencia de personas trabajadoras de nuestros sectores.
- 352. -Crear secciones sindicales en todos los centros de trabajo que cuenten con un mínimo de tres personas afiliadas.
- 353. -Consolidar las secciones sindicales constituidas, promocionarlas y asistirles permanentemente.

354. 4.4-Coordinación y multinacionales

355. 4.4.1-Coordinación en la empresa

- 356. La realidad de nuestro tejido empresarial nos obliga a compartir esfuerzos para ofrecer las mejores alternativas posibles a determinado tipo de empresas que, por sus características, requieren una respuesta más ágil.
- 357. Este conjunto de empresas estaría compuesto por:
- 358. -Empresas de capital extranjero, pertenecientes a grupos multinacionales. En este caso reviste especial interés mantener posiciones homogéneas en los órganos de representación a nivel europeo o mundial constituidos en el ámbito de la empresa en los que la Federación esté presente.
- 359. -Empresas de titularidad pública, dependientes de organismos o entidades de ámbito estatal, cuya política empresarial es decidida desde estos organismos.
- 360. -Empresas “referente” en el seno de un determinado sector, que marcan las actuaciones que se vayan a adoptar en el resto del tejido productivo, debido a los siguientes criterios:
- 361. a-Volumen de empleo o de producción significativo respecto al conjunto de la actividad productiva.
- 362. b-Empresas dependientes de una principal –proveedoras de primer nivel– en las que dicha empresa principal, por lo general una multinacional, marca, directa o indirectamente, aspectos que inciden en las relaciones laborales y que, en muchos casos, están ubicadas en el mismo parque empresarial.

363. c-Grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas.
364. En relación con estas empresas, la comisión ejecutiva federal, a través de la secretaría sectorial correspondiente, establecerá los mecanismos de coordinación adecuados que hagan posible ofrecer propuestas, alternativas o soluciones con la inmediatez que las circunstancias exigen. En todo caso, y en última instancia, la responsabilidad de la coordinación será de la CEF.

365. 4.4.2-Coordinación en las multinacionales

366. La compleja problemática de las relaciones laborales y del trabajo en el escenario configurado por las multinacionales impacta sobre todos los aspectos de la organización y funcionamiento de los sindicatos y exige, cuando menos, un examen de sus roles, objetivos, estrategias, políticas, programas y planes de trabajo.
367. Todo esto exige la definición clara de objetivos y la adopción de estrategias y programas integrales que conduzcan la organización y acción sindical, articulando el plano nacional con el internacional configurado por las empresas multinacionales. Se trata, en consecuencia, de contemplar en forma armónica las diversas dimensiones del trabajo sindical, con una visión de corto, medio y largo plazo.
368. La política internacional de la Federación se sustenta, en consonancia con lo descrito, en las siguientes líneas fundamentales: el internacionalismo del movimiento sindical; la solidaridad entre los trabajadores; la lucha por la conquista, la ampliación y el mantenimiento de los derechos humanos, sociales, laborales y sindicales; la consecución de una globalización económica socialmente responsable; la defensa de los intereses de los trabajadores haciendo frente al poder de las empresas multinacionales y al traslado de los centros de decisión desde la escala nacional a la internacional; la influencia sobre las estructuras políticas regionales; el fortalecimiento de la unidad sobre las estructuras políticas regionales; el fortalecimiento de la unidad sindical internacional; la necesidad de coordinar y aunar la voz de los trabajadores; el fortalecimiento de las federaciones europeas e internacionales.
369. La Federación se compromete, a través de políticas activas de las secciones sindicales en las multinacionales, actuar en defensa de los derechos y libertades de las personas trabajadoras, y para ello propone desarrollar los siguientes objetivos:
370. a-Mejorar el estado de los derechos laborales y las condiciones de trabajo en el ámbito de las multinacionales y sus contratistas, subcontratistas, proveedores, distribuidores y concesionarios, a través de las secciones sindicales, tomando como base las normas de la Organización Internacional del Trabajo y otros instrumentos internacionales en materia de derechos laborales.
371. b-Fortalecer la capacidad de acción de las secciones sindicales y de los trabajadores en el ámbito transnacional, y los cambios en la organización y el trabajo que ello implica.
372. c-Proponer la adopción de códigos de conducta a nivel de las multinacionales, impulsar acuerdos marco internacionales, para garantizar los derechos de los trabajadores en aquellos países donde existan multinacionales.
373. d-Apoyar la creación de estructuras más amplias de representación a través de los consejos mundiales en las empresas multinacionales.

374. 4.4.3-Presencia del sindicato en las empresas

375. En la situación que planteamos sobre organización y presencia del sindicato en los centros de trabajo, que en torno al 80% de empleos se concentran en las pequeñas empresas y en las microempresas, hacer elecciones sindicales tienen un coste muy importante y requiere hacer un esfuerzo económico y humano muy grande.
376. La habilidad del sindicalismo conlleva a la capacidad de identificar los problemas y la experiencia a la voluntad de unir fuerzas para la reivindicación. El sindicalismo tiene la capacidad de ejercer el conflicto, la capacidad de convertir la fuerza del conflicto en propuestas y, por último, la capacidad de convertir todo ello en un acuerdo útil. Y para lograr los objetivos, todo el esfuerzo descansa en las secciones sindicales, en la comisión ejecutiva federal y en las comisiones ejecutivas de los organismos de la Federación.
377. Es conveniente indicar que desarrollar la política sindical y hacerla llegar a todas las fábricas es un debate continuo en nuestra Federación, porque siempre nos encontraremos con dificultades sobrevenidas que tienen que superar los diferentes órganos de dirección.

378. 5-FUNDACIONES Y/O ENTIDADES

379. La Federación está presente en distintas fundaciones de carácter estatal, por lo que se mantendrá para su coordinación e información del funcionamiento de las mismas reuniones anuales con las federaciones de comunidad autónoma.
380. En relación a las fundaciones bajo el ámbito de la Federación, éstas desarrollarán su actividad de acuerdo con los objetivos que insta la CEF, con criterios de solvencia económica. Se respetará la autonomía de funcionamiento establecida por sus órganos rectores o patronatos.

381. 5.1-Fundación AG-Fitel

382. El objetivo de la fundación es fomentar la reflexión y el debate sobre cuestiones sociales, económicas, tecnológicas y medioambientales en el ámbito de la Sociedad, haciendo especial hincapié en los temas relacionados con los sectores de la Federación. Asimismo, la Fundación AG-Fitel es un vehículo generador de propuestas y alternativas y un apoyo de expresiones artísticas y culturales de todo tipo y especialmente de aquellas relacionadas con el mundo del trabajo.
383. AG-Fitel podrá establecer acuerdos de colaboración con otras fundaciones y entidades que puedan compartir objetivos comunes.
384. AG-Fitel será la responsable de constituir y gestionar el archivo histórico de la Federación. La Fundación asegurará la correcta conservación de toda la documentación que se le facilite y realizará una correcta difusión de la misma cuando le sea solicitado.
385. Objetivo fundamental de la fundación será la promoción y difusión de la historia del trabajo, el impulso de la creación artística vinculada al mundo del trabajo, el apoyo a la investigación, innovación y desarrollo de nuevas tecnologías.
386. Los miembros de la comisión ejecutiva federal integran el patronato de la fundación AG-Fitel. Se creará un órgano informativo y consultivo con la participación de los secretarios generales de las federaciones de comunidad autónoma.

387. La fundación AG-Fitel cuenta con un patronato de honor compuesto por entidades y personas de relevancia que aportarán ideas, experiencia y recursos al desarrollo de la misma.
388. La comisión ejecutiva federal aprobará los contenidos y la programación que los órganos de gestión ejecutiva de la fundación tendrán que llevar a cabo, para cumplir los objetivos sociales de AG-Fitel, previa información a los miembros del patronato de honor de la misma.
389. La fundación AG-Fitel cuenta con un consejo asesor en el que personas de prestigio y reconocimiento en las áreas de actividad que desarrolla la fundación aportan la experiencia y el conocimiento para ayudar en las tareas que desarrolla la Institución.

390. 5.2-Empresas y entidades colaboradoras

391. Se realizará un registro de todas aquellas empresas, asociaciones, fundaciones, entidades de servicios o cualquier otro tipo de entidad mercantil, en las que participe UGTIFICA a nivel federal.
392. Cuando las empresas estén participadas mayoritariamente por la organización se facilitarán a la CEF todos los datos relativos a la misma y se remitirán anualmente los resultados económicos de las mismas y el informe de auditoría externa.
393. La constitución de cualquier nueva entidad mercantil o la participación accionarial en entidades mercantiles externas a la organización, tendrá que contar con la autorización expresa de la CEF.

394. 5.3-Gabinetes

395. La actual crisis económica y las modificaciones en la normativa laboral hacen que sea precisa una mayor coordinación y colaboración entre los departamentos técnicos de las distintas federaciones de la Federación, con el fin de que los planteamientos a realizar sean homogéneos y, por otra parte, que no se dupliquen esfuerzos y recursos.
396. Por ello, es imprescindible que cuando una determinada cuestión trascienda el ámbito de una comunidad autónoma, o se prevea que su tratamiento habrá de realizarse en el ámbito estatal, la comisión ejecutiva federal deberá contar con la información suficiente, así como con la documentación necesaria, desde el inicio del proceso.