

---

**Indice**

<b>5.- POLÍTICAS E INSTRUMENTOS PARA UNA MAYOR EFICACIA SINDICAL.....</b>	<b>5</b>
<b>A.- POLÍTICA INTERNACIONAL.....</b>	<b>5</b>
En qué contexto vivimos .....	5
Retos dela acción sindical internacional.....	13
Organización de la acción sindical de MCA-UGT .....	16
Acciones a impulsar por MCA-UGT.....	18
<b>B.- LA FORMACIÓN: PROFESIONAL, SECTORIAL Y SINDICAL.....</b>	<b>20</b>
Formación para el empleo.....	21
La Negociación Colectiva y la Formación .....	23
Actuaciones de MCA-UGT en materia de Formación.....	24
<b>C.- POLÍTICA COMUNICACIÓN.....</b>	<b>27</b>
Identidad Corporativa .....	30
La comunicación interna y externa .....	31
Instrumentos para la Comunicación .....	33
<b>D.- LOS SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS .....</b>	<b>42</b>
Políticas.....	42
Instrumentos .....	43
Empresas .....	44
Club MCA .....	44
Fundación AGFITEL .....	44



1 **5.- POLÍTICAS E INSTRUMENTOS PARA UNA**  
2 **MAYOR EFICACIA SINDICAL**

---



## 5.- POLÍTICAS E INSTRUMENTOS PARA UNA MAYOR EFICACIA SINDICAL

### A.- POLÍTICA INTERNACIONAL

El contexto de la mundialización económica, la transnacionalización de las inversiones y del comercio y la internacionalización de las relaciones laborales suponen un escenario repleto de retos para la acción sindical y la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales. Como respuesta, MCA-UGT y el conjunto del movimiento sindical europeo y mundial, liderado por las federaciones sindicales europeas e internacionales, trabajamos para generar nuevos ejes de acción sindical, mediante la aplicación de instrumentos como son los acuerdos de comités de empresa europeos, las cartas sociales, los códigos de conducta, los acuerdos marco internacionales, así como la creación de diversos mecanismos institucionales de participación laboral como son los acuerdos de comités de empresa europeos, las mesas de diálogo social europeo; la generación de mecanismos para la coordinación sindical transnacional, como son las redes de coordinación sindical de empresas multinacionales a nivel europeo y mundial, con la finalidad de definir objetivos y estrategias sindicales comunes que permitan dar respuesta a los problemas comunes y específicos de los trabajadores. Los sindicatos somos la parte organizada más importante de la sociedad civil y por ello desarrollamos un papel clave motivando, poniendo en marcha y aplicando normas en la búsqueda de una globalización y un desarrollo más justos.

#### En qué contexto vivimos

De forma esquemática se analizan los factores principales a tener en cuenta para el análisis del mundo en el que vivimos:

#### ***Económico-financiero***

- La desregulación de los mercados financieros y la creciente movilidad del capital han conferido una pujanza exacerbada a las empresas transnacionales quienes, siguiendo una política centrada en la deslocalización y la reestructuración, ejercen un chantaje continuo tanto a los estados como a los trabajadores, poniéndolos en competencia unos contra otros. La influencia que las grandes corporaciones, fuera de todo control democrático, ejercen sobre la Banca mundial y el Fondo Monetario Internacional, han conseguido forzar a los gobiernos a privatizar grandes ámbitos de sus economías y a desregular su mercado de trabajo. Es sobre todo en los países del sur donde este fenómeno ha debilitado al movimiento sindical al estar basados fundamentalmente en los servicios

públicos. Con el adelgazamiento del estado social, la mayoría de las poblaciones en el mundo han sido lanzadas a la miseria.

- La transnacionalización de las decisiones económicas, comerciales y financieras de los Estado-nación.
- La aplicación de una “misma” política macroeconómica mundial y la mayor internacionalización de la economía.
- La preponderancia del sector financiero sobre el sector productivo.
- El poder político-económico del capital transnacional.

### **Políticos**

- La pauperización creciente de los países del sur y del este ha motivado una expansión del fenómeno migratorio. En el año 2000, 175 millones de personas vivían fuera de su país de origen, de los cuales 86 millones ocupaban un puesto de trabajo por cuenta ajena remunerado. En 2005, su número ha pasado los 191 millones. En muchos países la mayoría de los migrantes viven y trabajan en condiciones indignas, formando parte de la economía informal y sin tener acceso a una representación sindical.
- La evolución de las relaciones de fuerza a nivel mundial en favor del capital ha sido acompañada de una enorme ofensiva ideológica destinada a justificar este cambio. Una ofensiva basada en asociar la visión socialdemócrata a la experiencia de los modelos económicos de los regímenes comunistas, haciendo creer que sólo el capitalismo occidental de corte neoliberal es el verdadero orden social posible. Esto se ha acompañado de una campaña de descrédito de los sindicatos, a los que además de privarles de su fundamento ideológico se les desacredita presentándolos como un obstáculo al progreso.
- La Directiva sobre tiempo de trabajo supone un gran ataque a los derechos de los trabajadores, pero no es la única iniciativa de corte neoliberal que está siendo impulsada desde las instituciones comunitarias: la directiva *Bolkenstein*, el libro verde para la modernización del derecho del Trabajo, la directiva de retorno, las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, la extensión de las ETT's; suponen un quebranto de la negociación colectiva, del derecho a desarrollar acciones colectivas y el principio de igualdad y el debilitamiento de las instituciones basadas en el Derecho del Trabajo y de las conquistas sociales de los trabajadores.
- El deterioro del poder del Estado tiene consecuencias sociales muy importantes. El Estado puede ser el garante del interés público sólo en la medida que el equilibrio de las fuerzas sociales le impone una fórmula de

compromiso, de pacto social. La globalización ha roto este equilibrio, emancipando al capital de las reglas políticas que los sindicatos y la izquierda política podían imponerle dentro del Estado nacional. En esta nueva situación, la patronal no está ya interesada en un compromiso social, ni está dispuesta a cofinanciar el Estado social. La pérdida de autonomía del Estado frente a las empresas multinacionales lo transforma en ejecutor-rehén de la política de éstas.

- El Estado-nación sigue siendo marco de referencia dominante. En medio de esta coyuntura, el capital y los mercados se han internacionalizado a un ritmo intenso y los diferentes sindicatos en los distintos países se relacionan con las mismas empresas o redes empresariales, las mismas presiones del mercado, la volatilidad del capital y una fuerza laboral migrante. Los intentos frecuentes de buscar una nueva alianza nacional mediante pactos sociales defensivos para la competitividad (corporativismo) sólo pueden aliviar algunos efectos, no ofreciendo ninguna perspectiva estratégica a largo plazo.
- Los acuerdos comerciales internacionales, como los que tienen lugar en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC) penalizan a los gobiernos que tratan de ejercer un control sobre las multinacionales. Les obligan a renunciar a medidas legislativas o políticas que limiten su libertad de acción, en particular en el campo de las inversiones (compra, venta y cierre de empresas, etc.) Estos acuerdos, por tanto, debilitan el control democrático sobre las políticas sociales y económicas, y transfieren a las empresas, que solo responden ante sus accionistas, una autoridad que pertenecía a gobiernos responsables ante de sus electores, los ciudadanos.
- La entronación de la economía en el epicentro de las decisiones políticas.

### **Sociales**

- La creciente inequidad mundial.
- Los intolerables niveles de pobreza mundial.
- Los altos índices de exclusión social mundial.
- La escasa y precaria cobertura social mundial.
- La debilidad de las Políticas Sociales Públicas nacionales.

### **Culturales**

- Patrones culturales mundiales similares en particular entre la juventud, merced a Internet, a la TV y a los productos homogéneos producidos por las empresas multinacionales.

- Debilidad de los valores y prácticas democráticas.
- Predominio del individualismo y la competitividad, acompañado de una gran debilidad de la autonomía personal y colectiva.

### **Laborales**

- En este contexto de desregulación y de la desaparición del Estado como regulador de la economía, la destrucción de los empleos coincidente con el auge de las multinacionales, más que a la deslocalización, se debe a la concentración y a la reestructuración de las empresas bajo la presión de la carrera por la rentabilidad, es decir, por la obtención de la ganancia máxima. Las multinacionales se refuerzan adelgazando sus costes, y cada vez que una de ellas anuncia nuevos despidos su cotización sube en la bolsa. El neoliberalismo ha conseguido que se admita el adelgazamiento y la carrera por la ganancia como una ley de la naturaleza.
- Mayor interrelación mundial de los mercados de trabajo.
- Existencia de estrategias laborales empresariales mundiales.
- Preponderancia del factor capital sobre el factor trabajo.
- Tipología contractual variada. Costos laborales a la baja.
- Fragmentación: trabajo estable versus trabajo precario.
- Los altos índices del déficit de trabajo decente. El aumento de los empleos precarios (temporales, a tiempo parcial, subcontratados, autónomos...) genera una heterogeneidad de la fuerza laboral que resulta difícil de organizar y representar para las organizaciones sindicales. El empleado con contrato indefinido y perspectiva de carrera laboral en una ocupación y una misma empresa, el tipo ideal del afiliado en el pasado, es hoy en día una excepción.
- La vida laboral se ha convertido para muchos en una lucha individual, en el marco de un entorno competitivo sin protección colectiva. Poco pueden aportar las organizaciones colectivas tradicionales para la búsqueda individual de una biografía laboral cada vez más fragmentada. Este enfoque coincide con el de la "sociedad red" de Manuel Castells, donde la relación de empleo estable y las laborales colectivas se difuminan en un mar de contactos en red efímeros. La individualización deja a los sindicatos sin una fuente esencial de su fuerza, el *milieu* proletario, la solidaridad vivida en los barrios, ateneos, asociaciones, tabernas, las instituciones culturales de la clase obrera tradicional. ¿Cuál es el futuro de la acción colectiva en una sociedad sin experiencia de colectividad?

### ***De empresa***

- Los procesos productivos, organizados, interconectados y encadenados transnacionalmente.
- Las nuevas, dúctiles y diversas dimensiones organizativas de las empresas en diferentes modalidades.
- La diversificación de la propiedad y la concentración del control en pocas personas.
- La flexibilización y la volatilidad de las fronteras entre empresas, sectores y ocupaciones socava la base social tradicional del sindicalismo y genera una gran heterogeneidad, con una multitud de colectivos e intereses diferentes y difíciles de organizar para los sindicatos. Mujeres, trabajadores del conocimiento (empleados cualificados trabajando con las nuevas tecnologías de información y comunicación, procesando información y generando nuevos saberes para su organización), jóvenes, inmigrantes, profesionales cualificados, teletrabajadores, empleados de servicios, etc., representan grupos de asalariados en aumento que tradicionalmente son ajenos a la organización sindical. Muchos de estos trabajadores tienen compromisos meramente temporales e instrumentales con su empresa, su territorio, su sector y sus compañeros de proyecto, por lo que un compromiso sindical no está adaptado a sus necesidades.
- Los sindicatos desarrollamos nuestra fuerza organizativa y estratégica como actores colectivos y como agentes sociales en el marco de los Estados-nación, capaces de imponer normas regulatorias a las empresas. Con el traslado del poder decisorio a sus órganos transnacionales, las empresas escapan del control y de la influencia sindical y gubernamental. La mayor parte de la producción industrial, además de una parte creciente de los servicios (informáticos, financieros, telecomunicaciones), se organiza en redes transnacionales que permiten transferencias de producciones entre países y regiones y estrategias de compras globales. Los gobiernos y sindicatos pierden la capacidad de defender modelos sociales de carácter nacional, siendo por el contrario, las propias empresas transnacionales las que imponen sus criterios de competitividad a los gobiernos, sindicatos y empresas locales, escondiendo la carta de la deslocalización bajo la mesa.
- Por su parte, las empresas viven procesos profundos de reestructuración con la disminución de los centros productivos, la externalización de actividades, la organización interna en unidades autónomas y proyectos transfuncionales, nuevos esquemas de gestión de recursos humanos, etc.; una larga serie de transformaciones que socavan los fundamentos

de la acción sindical tradicional en la empresa. Plantillas reducidas y volátiles escapan a un sindicalismo basado en la organización de colectivos grandes y estables.

### ***Sindicales***

- La debilidad de los valores democráticos frente a los comportamientos autoritarios.
- Hostigamiento: Políticas y prácticas antisindicales.
- Percepción social distorsionada del rol de los sindicatos.
- Estructuras, funcionamiento y acción sindical de las épocas preindustriales o industriales.
- Predominio del “sindicato de empresa o ente administrativo, en detrimento de la estructura, organización y acción de ámbitos superiores.
- Fraccionamiento sindical, corporativismo,
- Acción reactiva, improvisación, en vez de acción estratégica planificada.
- Ausencia de propuestas adecuadas y de acción sindical consecuente y debidamente articulada.
- Políticas y prácticas antisindicales, antilaborales y antisociales sin respuestas sindicales adecuadas.
- Existe un movimiento sindical internacional organizado en confederaciones y federaciones a nivel europeo e internacional. Pero este movimiento es en realidad un conjunto de redes bastante relajadas de organizaciones nacionales que siguen reaccionando con reflejos nacionales. Frente a la crisis, muchas se repliegan sobre ellas mismas, justo lo contrario de lo que se necesita cuando se trata de fortalecer los lazos internacionales. Es un reflejo natural, pero incorrecto.

### ***Acción sindical***

Ninguno de estos problemas, y muchos más, pueden abordarse únicamente a escala nacional. Deben tratarse desde una perspectiva internacional por las organizaciones que luchan por garantizar los derechos laborales básicos de todos los trabajadores y por la adopción de nuevas formas internacionales de representación política.

La transnacionalización de los sindicatos es la única respuesta posible frente a la globalización, los cambios tecnológicos y la integración europea. Gracias al Proyecto Social Europeo, manifestado en el Protocolo Social Anexo del Tratado de

Maastricht (1992) e integrado al Tratado de Ámsterdam (1997), ya disponemos de una cierta infraestructura institucional en la UE, con comités de empresa europeos, el diálogo social sectorial e interconfederal europeo y algunas iniciativas más desarrolladas, emprendidas por las Federaciones Sindicales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos y sus afiliados. La existencia de más de 700 comités de empresa europeos en empresas multinacionales, la mayoría con participación española, y una serie de directivas europeas en materias tan importantes como permisos paternales, derechos de los trabajadores a tiempo parcial o el teletrabajo, demuestran la importancia y el potencial de desarrollo de esta dimensión transnacional de la actividad sindical. Al mismo tiempo, sin embargo, hay que constatar las enormes dificultades y los estancamientos en muchos ámbitos, que generan cierta desesperación y algún que otro escepticismo. Se percibe una discrepancia de velocidad entre la integración económica y de los mercados, por un lado, y la integración social y sindical, por otro.

Los sindicatos somos organizaciones basadas en la solidaridad de sus afiliados que perseguimos el objetivo principal de la defensa eficaz de los intereses de los trabajadores en la empresa y en la sociedad. Por ello, el movimiento sindical europeo y mundial necesita recuperar la capacidad de presión y negociación sobre las empresas transnacionales. Volver a ser una amenaza creíble para las multinacionales implica la incorporación de nuevas formas de acción en el repertorio sindical. La primera es la capacidad de organizarse conjuntamente a través de campañas locales e internacionales que muestren la capacidad de organización internacional de los trabajadores y apunten a la acción unitaria con una sola voz y un proyecto conjunto ante las empresas y los gobiernos.

El movimiento sindical está generando respuestas creativas al complejo impacto de la globalización y a los retos que plantea. Cada vez más, los sindicatos incluimos en nuestras agendas nuestro compromiso con las organizaciones sindicales europeas e internacionales con el fin de influir en las políticas y estrategias de las empresas multinacionales y de los gobiernos regionales y nacionales, así como en las políticas de los organismos internacionales.

Ante el poder de las empresas multinacionales, los sindicatos presionamos para generar espacios de diálogo social transnacional a través de los procesos de diálogo social europeo, los acuerdos de comités de empresa europeos, los Acuerdos Marco Internacionales; organizamos campañas globales y extendemos y profundizamos en la cooperación sindical a nivel transnacional. Las respuestas sindicales a la globalización se centran en la necesidad de ampliar la agenda sindical, la importancia de las redes de trabajo y la construcción de alianzas en la consecución de una globalización justa.

La política internacional de MCA-UGT 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 sindical internacional; la necesidad de coordinar y aunar la voz de los trabajadores; el fortalecimiento de las federaciones europeas e internacionales (FEM, FETCM, ICM y FITIM) a las que está afiliada y el desarrollo de acciones transnacionales colectivas.

La mejor forma, si acaso la única, de luchar por una globalización socialmente responsable es actuar a nivel global. El desarrollo de unas estrategias sindicales centradas en la promoción del desarrollo social, la justicia social y los derechos de los trabajadores son las bases fundamentales para un desarrollo humano integral. Para ello, necesitamos fortalecer nuestra acción sindical mediante el fortalecimiento de la coordinación de nuestras estructuras.

El significado de nuestra política sindical internacional va más allá de de las decisiones y acciones sindicales que superan el ámbito nacional. Partimos de la base de que todos los trabajadores, vivan donde vivan, tienen intereses comunes; que juntos pueden defender sus derechos y que estas luchas en la defensa de sus intereses están interconectadas e ejercen influencia en todo el mundo. La política internacional no tiene pues un sentido único ya que se basa en la reciprocidad, en la solidaridad entre los trabajadores, sus representantes y sus organizaciones sindicales.

Pero la toma de conciencia de la necesidad de desarrollar una política internacional no es suficiente. Hace falta también voluntad política para dotar los medios suficientes con el fin de defender de forma eficaz los intereses comunes y participar activamente en las organizaciones internacionales sindicales y órganos transnacionales de representación de los trabajadores creados para defender estos intereses. La base del trabajo internacional radica en la existencia de una estructura adecuada, el apoyo técnico, el buen conocimiento del terreno, un pensamiento estratégico, un debate estratégico político sindical continuo y la involucración y comunicación permanente tanto descendente, ascendente y horizontal de toda nuestra organización

## **Retos de la acción sindical internacional**

El aumento de la coordinación entre países sobre la actividad productiva desarrollada por las empresas transnacionales indica claramente el poder que estas ejercen. En contraste, los impactos sobre el empleo junto con el adelgazamiento de las legislaciones laborales nacionales en muchos países, han conllevado una reducción significativa de los derechos laborales. Los sindicatos afrontan cada día la creciente influencia de las empresas transnacionales, quienes en muchos casos introducen códigos de conducta voluntarios para vender una imagen social y dismantelar la acción sindical. El aumento de la integración de las economías nacionales en un mercado global único y la aparición de nuevos sistemas de producción mundial exigen una mayor coordinación sindical transnacional. Este es el gran reto de los sindicatos quienes de forma tradicional se organizan dentro de un contexto nacional. Los sindicatos luchamos por la puesta en marcha de un marco de normas a nivel nacional e internacional efectivo que permitan asegurar un buen gobierno empresarial y una mayor integridad del mercado mediante sistemas reguladores que aseguren su puesta en marcha y obligado cumplimiento.

La necesidad de establecer unas políticas proactivas en favor de un trabajo decente para todos, de llevar a su término el establecimiento de políticas de ajuste que promueven el crecimiento económico dejando a un lado el desarrollo de unas políticas de cooperación al desarrollo efectivas, la reorientación de las normas de comercio mundiales en favor de los países en vías de desarrollo, la urgencia de llegar a fuertes compromisos en favor del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la promoción de unos servicios públicos básicos universales, la activa participación de los sindicatos en la resolución de los problemas de los países en vías de desarrollo, etc. son retos principales en la labor internacional de los sindicatos. Además:

- La agenda sobre el trabajo decente /contra el trabajo precario ha de seguir siendo una prioridad a nivel nacional y mundial.
- En materia de defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, considerando que la globalización nos ha metido en una espiral descendente en materia de respeto de las normas laborales y desarrollo de los sistemas de protección, la agenda sindical internacional ha de seguir luchando en la consecución de un nuevo equilibrio donde la perspectiva socio económica se complemente con una visión basada en el respeto de los derechos.
- Considerando que las empresas multinacionales constituyen el motor principal de la estrategia económica neoliberal global existente es imprescindible un mayor control sobre los efectos que ésta tiene en el desarrollo tanto en el ámbito socioeconómico como en el impacto que

ejerce sobre los derechos humanos, sindicales y laborales; las consecuencias medioambientales que produce, etc. Para ello, el movimiento sindical internacional ha de seguir trabajando en el desarrollo de un marco legal internacional que regule las prácticas y las actividades de las empresas multinacionales.

- Desde un punto de vista estratégico es vital desarrollar un contrapoder en el seno de las empresas transnacionales con el fin de limitar su poder, aplicando una estrategia a niveles distintos centrada en la defensa de los intereses de los trabajadores. El objetivo ha de ser organizar a la mayoría de los trabajadores de las grandes multinacionales que operan a nivel. Esta labor forma parte de las estrategias centrales de las federaciones internacionales y debe ser reforzada. Así mismo, la organización de los trabajadores informales ha de ser una tarea prioritaria del movimiento sindical internacional. Hemos de tener en cuenta que siendo la mayoría de los trabajadores informales mujeres y migrantes, está en juego el futuro de nuestras organizaciones. Su sindicalización pasa por la renovación de la cultura de nuestras estructuras y por su adaptación a las mismas.
- Una tasa sobre las transacciones financieras internacionales ha de ser un instrumento a favor del desarrollo.
- Hemos de seguir insistiendo en la gobernanza de la mundialización: este punto es uno de los mayores retos a los que se enfrenta la agenda de desarrollo de la ONU donde uno de los aspectos cruciales es el conflicto existente entre las distintas normas y regulaciones que compiten entre sí. Hemos de ser capaces de desarrollar un nuevo marco común que permita contar con una referencia común, que contribuya a un nuevo equilibrio entre los gobiernos, los actores sociales a nivel internacional y que permita el establecimiento de una regulación socioeconómica de la globalización basada en principios democráticos desarrollada y controlada por organismos democráticos más allá de la lógica neoliberal de los mercados, de la liberalización y de los beneficios.

Queda mucho por hacer en el avance de la definición de objetivos y estrategias sindicales comunes en sus relaciones con las empresas transnacionales, debido, en parte a que el proceso de negociación colectiva se realiza de forma dispersa y autónoma con respecto a cada uno de los países, regiones geográficas e incluso entre las organizaciones sindicales representativas en la propia multinacional en un mismo país.

Son varios los factores que inciden en la disparidad de situaciones, resultados y contenidos de la acción sindical y alcance de la negociación colectiva dificultades

existentes: la realidad institucional existente (normativa laboral, relaciones y derechos laborales, sistema de negociación colectiva...), el contexto socioeconómico, laboral y sindical de cada país. Como consecuencia de ello, existe una convivencia de acuerdos colectivos vivos con otros cuya pobreza o reducción de colectivos es patente.

MCA-UGT está convencida de la necesidad de potenciar unas estrategias sindicales coordinadas a nivel nacional, europeo, mundial y regional, como base para el diseño de una acción de presente y futuro que oriente y unifique las propuestas nacionales. En este contexto es fundamental actuar en el marco de las federaciones europeas e internacionales (FETCM, FEM, FITIM e ICM), con el fin de contribuir a su liderazgo y la creación de mecanismos de seguimiento y retroalimentación en el reto de definir y ejecutar una política de negociación colectiva articulada en los distintos niveles. Nuestros delegados, coordinadamente con las políticas de la federación estatal, han de potenciar la elaboración de diagnósticos comparativos en materia de negociación colectiva en los distintos países y zonas geográficas donde las multinacionales cuenten con centros de trabajo como un paso previo para identificar las tendencias y poder contrastarlas con los planes de acción sindical de las distintas federaciones europeas e internacionales, para elaborar propuestas de negociación colectiva articuladas en cada una de las regiones.

El desarrollo de acuerdos marco internacionales, promovidos y coordinados por las federaciones internacionales permitirá contar a nivel internacional con un conjunto de compromisos para el desarrollo de relaciones laborales armónicas y equitativas.

La acción sindical transnacional en las multinacionales exige no sólo la elaboración de diagnósticos sobre las empresas, sino que implica conocer el marco normativo al que estas empresas están sujetas y que permite el desarrollo social e institucional de los trabajadores y sus representantes. Este marco está claramente definido en materia de derechos fundamentales mediante las normas internacionales de aplicación universal o regional, pautando obligaciones, procedimientos, los órganos a los que se sujetan los estados, los empleadores y los trabajadores. En este contexto, la OIT, la OCDE y la UE son los organismos supranacionales que vienen produciendo los avances más significativos a este nivel.

Junto a la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT, las directrices para empresas multinacionales de la OCDE, la directiva de comités de empresa europeos constituye uno de los instrumentos normativos laborales internacionales de mayor importancia aplicables a las empresas multinacionales. Si bien, su aplicación tiene un ámbito geográfico restringido (UE), su naturaleza, origen y contexto le otorgan una gran fuerza normativa en su ámbito, marcando la pauta a seguir en el resto del planeta, por el

peso e importancia político de la UE y debido a que una gran cantidad de empresas multinacionales tienen su sede en el continente europeo, por lo que sus disposiciones y efectos se hacen sentir en todas las transnacionales del mundo.

Hemos de ser conscientes de que la ausencia de normas de carácter regional coincidentes con el ámbito geográfico internacional de las empresas multinacionales en el que se pretenda llevar a cabo un acuerdo transnacional no significa que no exista un soporte jurídico: los convenios 87 y 98 de la OIT, donde se consagra la autonomía de los sujetos sociales para auto regular sus propias relaciones. No existiendo pues, impedimento para que se de la negociación en un ámbito internacional.

Hemos de ser capaces de organizarnos internacionalmente para analizar y entender los problemas existentes así como hacer esfuerzos para estrechar lazos de unión, intercambiar información y desarrollar la solidaridad entre los trabajadores y mecanismos de integración entre las representaciones sindicales para conocer mejor la situación que atraviesa cada empresa, estableciendo mecanismos estables de coordinación sindical. El reto está en que los trabajadores y sus organizaciones sindicales en cada región seamos capaces de definir una propuesta conjunta frente a las empresas multinacionales, así como programas de trabajo respectivos.

### **Organización de la acción sindical de MCA-UGT**

Enmarcamos la acción sindical de MCA-UGT dentro de las siguientes bases fundamentales:

- La defensa de los intereses de los trabajadores en las industrias del metal, construcción y sectores afines.
- La exigencia de responsabilidad de las empresas.
- La defensa de la industria y del empleo en España, Europa y el mundo.
- Una mayor coordinación transnacional de los sindicatos nacionales y de las federaciones europeas e internacionales que permita la creación de alianzas estratégicas. Estas alianzas, lideradas por las federaciones sindicales europeas e internacionales correspondientes pueden tener su origen en la existencia de las empresas transnacionales comunes que operan en distintos países y continentes y han de permitir el fortalecimiento de acciones dirigidas a la investigación y debate conjunto, estrategias de negociación con una plataforma común y apoyo mutuo para la puesta en marcha de acciones colectivas transnacionales.
- La coordinación de políticas sindicales horizontales y sectoriales a nivel europeo.

- El desarrollo de estrategias sindicales comunes en EU.
- El desarrollo de redes de trabajo inter-sindical en el seno de empresas multinacionales, lideradas por las federaciones europeas e internacionales.
- La apuesta por un programa económico alternativo, tal y como señala la FITIM y su difusión en el seno de nuestra organización, cuyas líneas fundamentales son: la regulación de inversiones financieras, el desarrollo de un programa de inversiones, una nueva gobernanza financiera mundial y la eliminación del trabajo precario.
- La lucha contra la competencia por el empleo entre países, regiones, fábricas, trabajadores y organizaciones sindicales.
- En relación con los comités de empresa europeos, nuestra prioridad sindical es asegurar el control sindical sobre los mismos (la directiva no menciona que la representación de los trabajadores tiene que ser sindical), luego conseguir la mayor posible cobertura geográfica y convertirlos en órganos de negociación. Hasta ahora, solo una pequeña minoría corresponde a estos criterios. Esta herramienta, como todas las estructuras, solo sirve si hay una visión y una estrategia política que los impulse.
- Los Acuerdos Marco Internacionales son un instrumento sindical clave de participación tanto de los sindicatos nacionales como de las federaciones internacionales en las empresas y de esta forma incidir en asuntos globales que afectan al conjunto de los trabajadores así como desarrollar respuestas conjuntas en la defensa de sus intereses y derechos. La firma de un acuerdo marco internacional significa un reconocimiento formal de la participación y responsabilidad social a nivel global de ahí que difieran de forma importante de los códigos de conducta internos de las empresas. Reflejan un compromiso para la observación y cumplimiento de las normas laborales internacionales, por lo que su firma, en principio, significa la demostración por parte de la empresas del respeto por el establecimiento y desarrollo de unas buenas relaciones industriales (de una paz social) en el seno de los centros de trabajo y en el conjunto de la política de la dirección. Sin embargo, los AMIS cubren tan solo una pequeña proporción de la fuerza laboral empleada en las empresas multinacionales, aunque suponen un ejemplo emergente de las nuevas formas de relaciones industriales de futuro. No obstante, el desarrollo de buenas relaciones sociales en el seno de las empresas no ha de ser obstáculo para el desarrollo de la actividad sindical ya que normalmente los contenidos de estos acuerdos tan sólo cubren una parte de la fuerza laboral y de la agenda sindical, por lo que estas nuevas formas a

promover el diálogo social han de ser complementarias con el ejercicio de la negociación colectiva a nivel nacional.

- Contribuir a la dinamización del Consejo Confederal Internacional y a la potenciación de un espacio de diálogo y coordinación de la acción y política sindical internacional de la UGT.
- Participar activamente en el Patronato ISCOD para el fortalecimiento de una política sindical de la UGT en materia de cooperación sindical coordinada y eficaz y el desarrollo de programas sectoriales de cooperación sindical al desarrollo en el marco de los programas de acción de la FITIM e ICM.

### **Acciones a impulsar por MCA-UGT**

- Impulso del debate político internacional en el seno de la organización vinculado a la protección de los derechos de los trabajadores, el mantenimiento del empleo, la inversión industrial y la política industrial en los ámbitos europeo e internacional.
- Mejora de la coordinación del trabajo sectorial europeo y mundial para el desarrollo de una política sindical coordinada.
- Defensa de los derechos de información, consulta y participación de nuestros representantes en los Comités de empresa europeos, Acuerdos Marco Internacionales y Consejos Mundiales.
- Fortalecer la red de trabajo (en materia de información, comunicación, formación y coordinación) de los representantes en los órganos de participación de los trabajadores en las empresas a nivel europeo y mundial.
- Respecto a los CEEs, hemos de seguir insistiendo en acentuar el papel de los sindicatos, reforzar las relaciones entre los sindicatos europeos y las federaciones europeas, insistiendo en el desarrollo de las reuniones de coordinación sindical y la generación de acuerdos de responsabilidad social; siguen siendo una excelente oportunidad para organizar nuestra acción internacional en el marco concreto de las empresas y el desarrollo de redes sindicales. Todo ello favorece la definición de políticas, estrategias y planes de trabajo sindicales mejor orientados.
- La aplicación de los Acuerdos firmados entre MCA-UGT, FM/CC.OO. (actual Federación de Industria de CC.OO.) y FECOMA para la regulación de la participación española en los comités de empresa europeos, suponen un importante paso adelante ante la necesidad de contar con unas reglas e instancias que resuelvan los conflictos de representatividad con el fin de superar las disputas con estrategias de acción unitarias,

generando en el plano local y nacional, dentro del marco normativo español, mayores posibilidades de acción y eficacia para la acción sindical internacional.

- La participación activa, constante y responsable en los órganos de trabajo de las federaciones europeas e internacionales.
- La difusión de los acuerdos político sindicales, sectoriales, horizontales y de empresa alcanzados en los órganos decisorios de la FEM, FETCM, ICM y FITIM en el seno de las estructuras de la federación.
- El fortalecimiento de la participación en las estructuras regionales de las federaciones europeas e internacionales (FETCM, FEM, FITIM e ICM).
- El trabajo en red y el desarrollo de alianzas entre sindicatos a lo largo de los sistemas de producción globales: estos aspectos son ejemplo de la cooperación sindical transnacional. Con mucha frecuencia los sindicatos tenemos que lidiar en los centros de trabajo con estrategias de recursos humanos anti sindicales que son reflejo de unas estrategias globales de las transnacionales. Sin embargo el sistema de producción global también encierra algunas oportunidades para el movimiento sindical: la posibilidad de desarrollar acciones conjuntas de intercambio de información y de organización colectiva sin fronteras, aunque también hemos de ser conscientes del conflicto de intereses entre trabajadores potencial latente a la hora de combatir las estrategias de las empresas de deslocalización y reestructuración.
- El fortalecimiento de la acción sindical de la FEM, FETCM, ICM y de la FITIM frente a las multinacionales para la definición de políticas, estrategias y programas sindicales, mediante una participación coordinada y estructurada de nuestros representantes en las empresas multinacionales, el desarrollo de programas de cooperación sindical al desarrollo enfocados al fortalecimiento sindical en el marco de los programas de acción de la FITIM e ICM y la articulación de la participación de los representantes de la federación estatal en torno a nuestras prioridades de política sindical.
- La cuestión de la solidaridad y de la puesta en común de los intereses de los trabajadores: La globalización exacerba las diferencias entre los trabajadores a nivel local, nacional e internacional. Todos estamos sumidos en la carrera por la competitividad. Esta coyuntura actual crea obstáculos importantes al desarrollo de alianzas internacionales, al tiempo que crea nuevos espacios de cooperación como jamás antes había ocurrido. Existen multitud de factores que pueden favorecer o limitar el desarrollo de estas alianzas, de entre ellos destaca las estrategias de las

empresas multinacionales, la situación en que se encuentran los sindicatos y las instancias de regulación internacional.

El crecimiento del número de empresas multinacionales supone un desequilibrio creciente entre los empleadores, cada vez más internacionales, mientras los sindicatos siguen basándose en un contexto local. Mediante el desarrollo de redes integradas de producción, las empresas pueden transferir su producción de un centro a otro, es decir, de una región a otra, reforzando de esta forma su poder de negociación frente a los sindicatos locales/nacionales. El movimiento del empleo hacia Europa del Este, Méjico, América Latina, China, India... acelera este proceso que ejerce una gran presión en los salarios y condiciones de trabajo tanto en los países del sur como del norte. Los sindicatos, además nos encontramos en competencia los unos frente a los otros en la carrera para obtener las inversiones que les aseguren, al menos a corto plazo, los empleos.

Por otro lado, las nuevas redes de producción son muy vulnerables: la parada de un centro de trabajo puede tener repercusiones en numerosos centros de producción a nivel global. Por ello, esta interdependencia entre las unidades de producción acentúa la dependencia mutua entre los trabajadores y los sindicatos de los distintos centros de producción. Los trabajadores nos enfrentamos a los mismos tipos de problemas. Esta interdependencia mutua impulsa la voluntad de los representantes sindicales de trabajar en común y de compartir experiencias y conocimientos como base previa al establecimiento de estrategias sindicales conjuntas, lideradas por nuestras federaciones sindicales europeas e internacionales (FEM, FETCM, ICM y FITIM).

Estas alianzas internacionales pueden representar una fuente de reforzamiento del poder de los sindicatos siempre que seamos capaces de ir más allá del intercambio de información. La multiplicación de los intercambios en el seno de las redes de trabajo ha de traducirse en un refuerzo de nuestra capacidad de negociación y de nuestra vitalidad institucional.

## **B.- LA FORMACIÓN: PROFESIONAL, SECTORIAL Y SINDICAL.**

La realidad económica y social del siglo XXI arroja un panorama mundial sometido a profundos cambios tanto económicos como culturales, sociales e incluso tecnológicos.

A nivel laboral el modelo de economía globalizada ha desvirtuado la esencia de las relaciones laborales primando la competitividad de las empresas a costa de la desregulación del mercado de trabajo. Esta nueva fase del capitalismo ha provocado una modificación en la estructura de las empresas, en la organización del trabajo y una complejidad en las interacciones de los diferentes agentes sociales y económicos.

Ante este escenario se hace imprescindible un sindicato más fuerte y moderno, que tenga capacidad de respuesta para los constantes cambios a los que los trabajadores nos vemos sometidos.

MCA-UGT considera la formación un elemento estratégico a la hora de, por un lado conseguir un fortalecimiento del sindicato en su estructura interna ofreciendo a través de la formación sindical respuestas organizativas y metodológicas para actuar, por otro lado, la formación como derecho de los trabajadores constituye un factor de acercamiento a sus intereses, proporcionando conocimientos que posibiliten mejorar su desarrollo profesional.

En los últimos años la formación ha pasado por diferentes etapas en su consideración en el ámbito laboral, desde convertirse en un elemento diferenciador y determinante a la hora de acceder a un puesto de trabajo en detrimento de las capacidades y habilidades del trabajador a otros niveles, a relegarla a un último plano dentro de las necesidades de los trabajadores que reivindican mejores condiciones salariales, de estabilidad, protección ante el desempleo tan acuciantes en esta época de crisis.

En este contexto, de economía globalizada, atomización empresarial y deslocalización, los trabajadores deben contar con todos los instrumentos que les permitan mantener los derechos ya adquiridos y la capacidad de mejorar las condiciones de trabajo en sus diferentes aspectos, ya sean salariales, de jornada, de conciliación, etc.

Debemos continuar en la línea de fomento de una cultura de formación entre trabajadores y empresarios, participando en las diferentes fases del proceso educativo, reforzando nuestro papel como sindicato en las diversas estructuras económicas y sociales, exigiendo de las administraciones públicas una mejora de la Formación Profesional que garantice una enseñanza de calidad, potenciando a su vez el reciclaje y la cualificación profesional.

### **Formación para el empleo**

El sistema de formación para el empleo ha sido objeto de diversas modificaciones en los últimos años, que han dado como resultado un modelo

unificado para la formación tanto de los trabajadores en activo, antes llamada formación continua, como para los trabajadores en situación de desempleo, o lo que anteriormente se denominaba formación ocupacional. Ambas iniciativas constituyen la formación de oferta a los trabajadores en contraposición con el sistema de bonificaciones o formación de demanda en la que las empresas desarrollan sus propios planes de formación internos subvencionados a través de una bonificación en sus cuotas a la Seguridad Social.

Este nuevo modelo surgido en el marco de los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo, viene definido por dos elementos principales: la participación de los agentes sociales y su financiación a través de las cuotas con cargo a formación profesional. Por ello nuestra labor sindical es fundamental para garantizar el derecho a la formación y su gratuidad para los trabajadores.

Nuestro compromiso en este sentido se debe desarrollar en los siguientes aspectos:

- ◆ Garantizar la formación de los trabajadores a través de los planes de formación, tanto sectoriales como intersectoriales, que gestionan los interlocutores sociales, ya que como se viene demostrando, en las últimas convocatorias de formación subvencionada, la formación de oferta es la única iniciativa a la que pueden acceder los trabajadores, especialmente los pertenecientes a los sectores que integran MCA.
- ◆ Fomentar y difundir la utilización del sistema de formación para el empleo en sus diferentes iniciativas entre los trabajadores, especialmente la oferta formativa que gestionan los interlocutores sociales así como los Permisos Individuales de formación que les podrá permitir acceder a los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral y la formación no formal para la certificación de las Cualificaciones Profesionales.
- ◆ Favorecer el acceso a la formación de los colectivos con más dificultades de inserción laboral (mujeres, jóvenes, desempleados de larga duración, mayores de 45 años, inmigrantes, etc.) así como a los trabajadores de las PYMES.
- ◆ Potenciar la formación dual o en alternancia especialmente dirigida a colectivos con baja cualificación o con dificultades de acceso al mundo laboral.
- ◆ Participar en la gestión del Sistema de Formación para el Empleo tanto a nivel estatal como autonómico a través de la solicitud de convenios de formación ante las administraciones competentes. El procedimiento de solicitud y gestión en MCA-UGT se estructurará del siguiente modo:

- La Comisión Ejecutiva Federal gestionará los cursos del Plan Intersectorial Confederal asignados a MCA-UGT, los planes sectoriales estatales, y las acciones complementarias de ámbito estatal, así como los estudios y/o colaboraciones a nivel europeo tales como LEONARDO.
- Las Federaciones de Comunidad Autónoma tendrán la potestad de solicitud, organización y gestión de planes de formación sectoriales y acciones complementarias en sus respectivos ámbitos territoriales, si bien se ajustarán a las indicaciones establecidas por la Comisión Ejecutiva Federal. A efectos de coordinación se deberá comunicar a la Comisión Ejecutiva Federal las subvenciones concedidas.
- ◆ Establecimiento de mecanismos de control que aseguren la calidad de la formación y permitan evaluar los resultados de la formación impartida. A estos efectos MCA-UGT implantará un servicio de control, calidad y evaluación de la formación ejecutada dentro de los planes sectoriales estatales, promoviendo su implantación a nivel de Comunidad Autónoma en los convenios de formación de ámbito sectorial autonómico.
- ◆ Coordinación de todas las iniciativas de formación que desarrolle MCA-UGT, que permitan agilizar la gestión y optimizar los niveles de ejecución.
- ◆ Participación activa de la Comisión Ejecutiva Federal en las Comisiones Paritarias sectoriales que doten al sector correspondiente de un Plan de Referencia Sectorial eficaz.

### **La Negociación Colectiva y la Formación**

MCA-UGT defiende un modelo de formación vinculado a la Negociación Colectiva, de este modo se podrá articular un mecanismo de promoción profesional relacionado con la formación y cualificación de los trabajadores.

Asimismo, la formación debe contemplarse en la Negociación Colectiva como un derecho de los trabajadores, en este sentido, nuestros esfuerzos deben ir dirigidos a propiciar la cultura de formación dentro de los convenios colectivos.

En un futuro próximo se hace indispensable la vinculación de la Clasificación Profesional recogida en los Convenios Colectivos con el Catálogo Nacional de las Cualificaciones, pues a través de la cualificación profesional ya sea adquirida a través de medios formales o informales, incluida la experiencia laboral, se determinará la capacidad de un trabajador para desempeñar un puesto de trabajo y no debemos permitir que exista una dualidad a la hora de clasificar y retribuir un puesto de trabajo.

Como agentes de la Negociación Colectiva tenemos el compromiso de incrementar el número de convenios colectivos que apliquen cláusulas referentes a Formación en cuanto a:

- ◆ Reconocer el derecho de los trabajadores a la Formación a lo largo de su vida laboral.
- ◆ Definir cláusulas en convenios respecto del tiempo dedicado a la formación en horario laboral.
- ◆ Regular la asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza.
- ◆ Asegurar y proteger la utilización de los Permisos Individuales de Formación.
- ◆ Fomentar el uso de los contratos en prácticas y contratos para la formación como mecanismo de acceso al mercado laboral, estableciendo garantías que aseguren el cumplimiento de los objetivos contemplados en dichos modelos contractuales.

## **Actuaciones de MCA-UGT en materia de Formación**

### ***Gestión de la Formación***

En los últimos años y como respuesta a los múltiples cambios de los que ha sido objeto el modelo de formación profesional en nuestro país, MCA-UGT ha realizado una gestión de la formación tanto sectorial como sindical más ágil, flexible y dinámica que ha obtenido como resultado unos mayores niveles de ejecución y calidad en la impartición de la formación.

El objetivo que MCA-UGT debe marcarse en este 25º Congreso no es sino continuar en esta línea de trabajo que se define en los siguientes aspectos:

- ◆ La formación sectorial es un elemento estratégico de nuestra Federación que como tal exige una coordinación y planificación con otras áreas de MCA-UGT, tales como Inmigración, Juventud y Comunicación. En este sentido la planificación de la oferta formativa de MCA-UGT se elaborará de una manera global ya que no podemos considerar la formación de forma aislada, por ello es preciso la estrecha colaboración con las distintas áreas y estructuras territoriales de la Federación.
- ◆ Debemos proporcionar una nueva metodología que responda a la nueva realidad social, aportar nuevos formatos en consonancia con el mayor uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Adaptar la formación a las nuevas condiciones laborales en cuanto a duración y espacios de aprendizaje.

- ◆ Homogeneizar la oferta formativa, creando itinerarios formativos e identificando las competencias y perfiles de las ocupaciones.
- ◆ Creación de un servicio de orientación profesional para el afiliado que identifique las necesidades formativas y oriente e informe acerca del acceso a dicha formación, que recomiende itinerarios y vías de certificación de la formación recibida o de la experiencia laboral ya que en ocasiones, la disparidad en la oferta formativa hace que los trabajadores no puedan detectar el procedimiento a seguir.
- ◆ Potenciar el seguimiento y control de la evaluación de la formación impartida, debemos contrastar la formación no sólo en base a la cantidad sino a la calidad y resultados que ofrece. Promover que las entidades colaboradoras o proveedores de formación se inscriban en el Registro Confederal de entidades acreditadas para la formación. La Comisión Ejecutiva Federal deberá autorizar en todo caso la contratación de dichas entidades.
- ◆ Optimizar las actividades a desarrollar en el ámbito de las Fundaciones sectoriales constituidas por las organizaciones empresariales y sindicales de las que MCA-UGT forma parte, como la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF), la Fundación Laboral del Cemento y el Medio Ambiente (CEMA). Concretamente impulsar las acciones formativas en relación con la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) de los sectores de Construcción y Metal.

### ***Reconocimiento y acreditación de la Cualificación profesional***

El objetivo primordial de MCA-UGT es adecuar la oferta formativa a las Cualificaciones Profesionales. De nada servirán nuestros esfuerzos en desarrollar planes de formación si la formación impartida no tiene aparejada un reconocimiento y acreditación oficial.

El Instituto Nacional de Cualificaciones está desarrollando un Catálogo de Cualificaciones que recoge la formación necesaria para la obtención de una Cualificación.

La importancia de este sistema reside en que dicha cualificación puede obtenerse a través de la formación, ya sea por vía formal, no formal, bien por el reconocimiento de la experiencia laboral por el que tanto ha apostado el sindicato y que por las condiciones particulares de nuestros sectores afecta sobremanera a MCA-UGT.

Es nuestro compromiso no sólo utilizar y participar del sistema sino asegurar la transparencia, efectividad y garantías del mismo. Para ello la Federación participa en los Procesos de contraste externo de las Cualificaciones a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Por otro lado, debemos impulsar el desarrollo de los Centros integrados de formación profesional con la participación de los agentes sociales, ya que en dichos centros se impartirá toda la oferta formativa relacionada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones, proporcionando una oferta formativa modular y flexible que integre las iniciativas de los subsistemas existentes con la finalidad de cualificar y/o recualificar a jóvenes estudiantes y a trabajadores en activo ocupados y desempleados, contribuyendo de esta manera al objetivo de facilitar el aprendizaje permanente.

El éxito y utilidad del sistema depende en gran medida de la difusión y conocimiento de las posibilidades que ofrece, en este aspecto MCA-UGT desarrollará actividades informativas tanto internas como externas a través de diversos formatos (Estudios, dossiers informativos, foros de debate, jornadas de difusión, etc.)

### ***Formación Sindical***

La formación sindical como se viene reconociendo por todo el conjunto de la Organización es un elemento estratégico de cara a dos objetivos, el fortalecimiento interno del sindicato y una mayor garantía de la acción sindical.

Es imprescindible para una organización como la nuestra, el ser capaces no sólo de formar sino ser capaces de transmitir, homogenizar y consolidar nuestra ideología a través de la formación sindical reforzando nuestras señas de identidad. En este sentido, debemos aprovechar la experiencia que nos brindan nuestros miembros y cuadros para difundir a través de diferente metodología este concepto de formación sindical.

Una tarea pendiente de nuestra Organización es llegar a conocer el alcance de la formación sindical, de modo que no sólo se tenga en cuenta el número de cursos o iniciativas formativas sino que evalúe el impacto y los resultados que de dicha formación obtienen nuestros afiliados, cuadros y dirigentes, y en consecuencia el entorno en el que desempeñan sus funciones. Para ello participaremos en la realización de una guía de evaluación a nivel confederal que mediante indicadores precisos permita la evaluación de los objetivos, criterios y resultados de la formación sindical.

MCA-UGT consciente de estas circunstancias considera como elemento primordial reforzar la formación sindical de nuestra Federación con el objeto de:

- ◆ Formar a los nuevos afiliados y cuadros que se incorporen al sindicato.
- ◆ Ofrecer y facilitar acciones formativas para los delegados y miembros activos de nuestra Federación estableciendo itinerarios formativos adecuados a sus competencias, con cursos adaptados en contenidos, duración y horarios a las necesidades de los delegados y afiliados.
- ◆ Acercar la formación sindical a los distintos colectivos de la Organización
- ◆ Homogeneizar la formación sindical para lograr una identidad de valores y de principios, y transmitir nuestra orientación ideológica.
- ◆ Implementar mecanismos de participación de las diferentes estructuras de nuestra Federación con el objeto de detectar y orientar las necesidades formativas en lo que se refiere a la formación sindical

Como propósito de este 25º Congreso Federal, MCA-UGT asume la responsabilidad de mejorar la cualificación sindical de nuestros cuadros y delegados, así como el acercamiento de la formación sindical a aquellos colectivos que más pudieran necesitarla (jóvenes, nuevos afiliados, nuevos cuadros, etc.). En este sentido, la Federación continuará celebrando el Encuentro de Jóvenes, de carácter anual y los Foros de Debate de Formación Sindical que se realizan periódicamente en diversas Comunidades Autónomas.

En la medida de lo posible se incrementará la oferta formativa, de ámbito sindical, incorporando a nuestros planes de formación sectorial contenidos en los que, en colaboración con otras áreas de la Federación, se haya detectado la necesidad de transmitir mediante acciones formativas tales como Igualdad, Ley de Dependencia, Inmigración, etc.

## **C.- POLÍTICA COMUNICACIÓN**

La Organización tiene cada vez más asumido que la comunicación es una actividad consustancial a la propia vida del Sindicato, el cemento que mantiene cohesionadas las unidades de una organización. Pero la comunicación no hay que entenderla únicamente como el soporte que sustenta las distintas actividades de la Organización; la comunicación es un recurso, un potencial activo que hay que gestionar y adecuar tanto a las presentes como a las nuevas realidades. Es decir, sindicalismo también es comunicación.

Tan importante como realizar una buena labor sindical es saber y poder transmitirla a la sociedad, para que conozca y valore el trabajo del Federación y sus planteamientos. No se trata ya, de decidir si se comunica o no, sino de decidir quién,

cuándo, cómo y dónde hacerlo, para que el mensaje llegue de forma clara y nítida, de acuerdo con nuestros intereses, a sus destinatarios. De ahí que el quehacer diario de esa tarea debe llegar a cada uno de los afiliados, así como al conjunto de los trabajadores, para que al ser conocida y valorada actúe como mejor instrumento de afiliación. Para mantener una estabilidad en el crecimiento organizativo y afiliativo, es importante realizar una buena tarea informativa, que nos permita que nuestra Federación sea una organización de masas con capacidad de influencia en los trabajadores y en el conjunto de la sociedad. Pero además, para conseguir esta proyección del sindicato en la sociedad es necesario que esta tarea sea desarrollada de forma coordinada por todos los niveles de la Federación.

Desde esta perspectiva, concebimos la comunicación como una herramienta básica del Sindicato para proyectar acción de éste hacia la sociedad en general y hacia los trabajadores en particular en la doble vertiente de proyección y extensión de nuestros mensajes, y de coordinación y unificación de nuestras alternativas a los problemas e inquietudes que afectan a los trabajadores. Esta doble vertiente se concreta en dos aspectos divergentes pero complementarios de la comunicación desde el punto de vista sindical: la comunicación interna, y la comunicación externa. La primera trabaja en la concepción y el desarrollo de la cultura corporativa y en coordinar y cohesionar los mensajes. La segunda se encarga de gestionar la proyección social e imagen que nuestra Federación quiere trasladar a la sociedad y de expandirla para que llegue al mayor número de trabajadores y ciudadanos.

Para ser eficaz la comunicación debe seguir una dirección vertical y horizontal de doble sentido: de abajo a arriba y de arriba abajo y de izquierda a derecha. Cuanto más funcione este flujo más eficacia alcanzarán nuestros mensajes.

Por eso MCA-UGT debe concebir la comunicación como un elemento esencial de su estrategia sindical. Toda la organización a todos sus niveles tiene que ser consciente de la importancia de la comunicación y aprovechar su potencial. La comunicación en términos organizativos y de acción sindical tiene que ser un valor estratégico para la actividad interna y externa de la Federación. Por ello es necesario que nuestros cuadros y afiliados tengan la información necesaria para ser capaces de trasladar a los trabajadores y a los ciudadanos en general, las diversas tareas que desarrolla la Federación, sus valores y sus propuestas.

En la búsqueda de la mayor eficacia, la comunicación aparece como un elemento fundamental de partida, haciéndose cada vez más necesaria la planificación de los medios de comunicación y el uso adecuado en las estrategias de comunicación, de tal modo que condicionen una óptima eficacia de nuestros mensajes.

Nuestros mensajes deben ser claros, nítidos y directos, y a la vez diferenciados con respecto a las otras opciones sindicales con las que competimos en el ámbito sindical. La distinción es importante porque en muchas ocasiones se traslada un mensaje equívoco a la sociedad bajo la expresión genérica de “los sindicatos”. Debemos reivindicar y rentabilizar sindicalmente nuestras siglas, utilizándolas para personalizar y difundir nuestras posiciones y opiniones como Sindicato. La sociedad debe percibir que la alternativa que propone MCA-UGT es la mejor de las opciones.

Para conseguirlo, el conjunto de la Federación deberá seguir el Protocolo de Actuación de la Política de Comunicación que se determine por la CEF y que es de aplicación a todos los ámbitos de la estructura organizativa.

Una óptima sincronización de la comunicación interna, evidentemente, requiere de responsables de Comunicación en cada ámbito de la Organización, desde las Federaciones de Comunidad Autónoma hasta las Secciones Sindicales, de forma que los mensajes fluyan de forma coordinada en ambos sentidos y puedan convertirse en elementos de verdadera comunicación.

Aunque los Secretarios Generales suelen ser y actuar como portavoces de la Federación, tanto en la comunicación interna como la externa, es importante que el buen gobierno de la gestión informativa diaria recaiga en responsables específicos que mantengan viva y activa la cadena comunicativa. Y como toda cadena, es necesario que todos los eslabones distribuyan armónicamente la información existente y no quede bloqueada en ningún punto del circuito comunicativo, para alcanzar la mayor eficacia posible.

Para ello, las Federaciones deben contribuir al desarrollo de esta labor, dotando a los responsables de comunicación de los medios necesarios para el cumplimiento de la gestión diaria de la información.

Dicha labor requiere de recursos humanos, económicos y técnicos, pero sobre todo y con carácter previo, requiere que estemos convencidos de ello y nos preparemos adecuadamente. No podemos decir que es esencial y necesaria la información y la capacidad de comunicar y luego no poner los instrumentos políticos y los medios necesarios.

Todas las federaciones deberán contar con un responsable de Comunicación, encargado de las actuaciones en esta materia, coordinando con los responsables sindicales de su ámbito y a la vez con los responsables de comunicación del resto de la Organización.

En definitiva, es clave que la Federación cuente con responsables encargados de llevar a cabo estas actividades, por lo que tendrán que contar con los recursos necesarios y suficientes para desarrollar esa labor.

### **Identidad Corporativa**

La imagen es el principal vehículo de comunicación. De ahí la importancia de la imagen corporativa, como mecanismo inequívoco de identificación de la Organización. Esa imagen, cuyas normas están establecidas en un Manual de Identidad Corporativa, deberá ser observada y seguida por todos los organismos que componen MCA-UGT, de forma que la información siempre se emita unificada en su presentación y que sea inequívocamente identificada como una información de la Federación.

Dentro de la Identidad Corporativa, la imagen más importante la constituye el símbolo que identifica a la Organización. El símbolo fundamental de MCA-UGT es su logotipo que, combinado con tipografías concretas y ubicado de una forma determinada en los diferentes soportes, transmite una imagen permanente, concreta y determinada de la Federación. El logotipo, al igual que la denominación social y las siglas de la Federación, tiene que estar registrado por el Sindicato en el Registro de la Oficina de Patentes y Marcas.

Teniendo en cuenta el dominio que precisan los diferentes lenguajes de comunicación en la construcción de la identidad corporativa, es preciso contar con el soporte técnico adecuado, que nos ayude a fijar la mejor imagen de nuestra Federación en función de los diferentes soportes. Por eso, la CEF mantendrá actualizado el Manual de Identidad Corporativa y la adaptación más dinámica posible de nuestra imagen corporativa a los nuevos soportes y medios de información y comunicación que puedan surgir.

La CEF se ocupará de coordinar y velar por el correcto uso de nuestro logotipo y sus aplicaciones, tanto por parte de todos los organismos y organizaciones de la Federación y el resto del Sindicato, como por las instituciones ajenas al mismo que lo utilicen. La aplicación y utilización del logotipo de MCA-UGT por parte de organizaciones e instituciones ajenas al Sindicato deberán contar con la autorización expresa de la Federación.

Por tanto, es imprescindible que todos los materiales de comunicación elaborados por el conjunto de la Federación respeten y se ajusten a la Imagen del Manual de Identidad Corporativa de MCA-UGT.

Tan importante como nuestra imagen visual es la imagen que trasladamos de forma verbal. Gran parte de la labor de un sindicalista radica en comunicar y difundir

ideas y hechos. Por este motivo y teniendo en cuenta la diversidad cultural de nuestros destinatarios, el estilo que debe caracterizar nuestros documentos y comunicaciones orales debe ser claro, conciso, preciso, fluido y fácilmente comprensible por parte del receptor. En MCA-UGT debemos usar un vocabulario y expresiones que resulten accesibles al ciudadano medio para intentar reducir los obstáculos con los que se puedan encontrar nuestros destinatarios. Al objeto de ayudar a los cuadros de nuestro sindicato, es necesario elaborar un Manual de Estilo Corporativo a este efecto.

Del mismo modo, las reuniones y eventos se han revelado como un eficaz sistema de comunicación. Con el fin de ayudar al conjunto de la Federación al buen desarrollo de los eventos que organice, la CEF establecerá unas normas de protocolo y precedencias que ordenarán la forma de actuar de MCA-UGT en esos ámbitos, y que estarán recogidas en un Manual de Precedencias.

La cada vez mayor utilización de nuevas tecnologías, y en concreto de páginas web y el correo electrónico, por parte de la Organización hacen que esta deba establecer normas que ordenen la aplicación de nuestra identidad corporativa en dichos soportes. Por eso, la CEF facilitará a los organismos de la Federación el gestor de contenidos y el interface de MCA-UGT, la utilización de la dirección URL de la Federación y su dominio y el uso del subdominio @mca.ugt.org para los correos electrónicos, al objeto de transmitir una imagen corporativa de Organización.

La CEF se ocupará de elaborar un Manual de Comunicación en el que se establezcan, de manera consensuada, los principios, criterios y procedimientos que deben ordenar la imagen pública y la comunicación del conjunto de la organización en todas sus formas y soportes (comunicación interna, externa, publicaciones informativas, digitales, documentos de campañas, materiales divulgativos, audiovisuales, eventos, etc). Este manual debe integrar la agenda de la comunicación de MCA-UGT, el Manual de Identidad Corporativa, el Manual de Estilo Corporativo y el Manual de Protocolo y Precedencias de la Federación.

### **La comunicación interna y externa**

La comunicación interna es aquella que permite a la Organización mantener la coordinación entre sus distintos ámbitos y alcanzar así su característica esencial: la de actuar como un equipo sincronizado o un sistema de terminales comunicadas entre sí. La acción coordinada es imprescindible para lograr los objetivos estratégicos que nos propongamos.

Cuando hablamos de coordinación nos estamos refiriendo a la que debe existir tanto desde un punto de vista vertical como horizontal. La información debe fluir en todos los sentidos e involucrar a todos para ser eficaz. Por ello es

fundamental contar con los medios adecuados y ser conscientes de la importancia de cada pieza en el engranaje global del sistema comunicativo de la Federación.

Uno de los objetivos que toda Organización persigue es que sus afiliados estén motivados, y se sientan identificados con los objetivos sindicales. Los afiliados a su vez necesitan estar informados para sentirse parte activa de la Organización y que la participación reciba el adecuado reconocimiento. De este modo, la comunicación, al incrementar la posibilidad de participación, se convierte en un factor de cohesión y fidelización.

Tampoco podemos olvidar el factor de proselitismo que persigue la comunicación, un elemento vital para nuestra Organización en unos tiempos en los que especialmente los jóvenes deben reconocerse en el Sindicato, para afiliarse, porque no podrán resolver sus problemas por sí solos.

La comunicación externa es otra de las piezas básicas de la política comunicativa de la Federación. Su importancia estriba en que debe ser la ventana a través de la cual nos perciben los trabajadores y, por extensión, la sociedad en general y por ello debemos transmitir la mejor imagen del sindicato, una imagen coherente y diferenciada.

El principal canal a través del cual canalizamos nuestra comunicación externa son los medios de comunicación, aunque no son el único. Por ello, mantener una relación de confianza con los medios y con los profesionales de la información es fundamental, al igual que tener siempre presente la línea editorial del medio al que atendemos y que será vehículo de la información que queremos transmitir.

Una clasificación sencilla de los medios de comunicación nos la ofrece el canal por el que transmiten la información. Así, distinguimos entre agencias de información general y/o especializada, periódicos de información general y/o especializada, emisoras de radio, y televisiones, sin olvidar otros canales como las revistas escritas y digitales, y en general, todas las posibilidades que nos ofrece Internet. cada una con su peculiaridad. Todos los medios son útiles para transmitir nuestros mensajes ya que se trata de llegar al mayor número de trabajadores posible y con ideas y posiciones claras y coherentes. En este sentido, es importante favorecer la formación permanente en materia informativa tanto de los responsables de comunicación como de los equipos con los que cuente cada organismo.

Otro elemento importante para nuestro trabajo es la Agenda de Comunicación, que debemos mantener actualizada y lo más completa y personalizada posible.

Hoy en día en que los medios de comunicación están cada vez más globalizados es fundamental mantener un flujo comunicativo intenso e inmediato entre los distintos organismos que conforman a Federación y utilizar todos los medios e instrumentos a nuestro alcance para expandir nuestras opiniones y posicionamientos ante los problemas y retos de la sociedad.

En este sentido, para ser eficaces es necesario que la comunicación sea persistente y fluya en todas direcciones y a través de todos los canales. La reiteración es clave para asegurar que nuestros mensajes lleguen a sus destinatarios de la forma más fiel posible, de ahí que cuando elaboremos comunicados de prensa o previsiones informativas nos debemos asegurar de enviarlos tanto a los medios de comunicación nacionales como “aguas abajo” a las Federaciones de Comunidad Autónoma y Sindicatos Comarcales, a las distintas Secretarías, Departamentos y Gabinetes, especialmente a través del correo electrónico pero sin olvidar otros medios más tradicionales que siguen siendo útiles, y de situarlos en nuestra página web y en la intranet de la Federación. Además, recomendamos que los mismos comunicados y/o previsiones se reenvíen desde las Federaciones de Comunidad Autónoma a los medios de comunicación de cada ámbito, aún siendo redundantes. Esta misma filosofía es la que debe mover al resto de organismos al enviar sus comunicaciones no sólo a sus Secciones Sindicales y medios de comunicación regionales sino también “aguas arriba”, hacia la Federación Estatal, Secretarías y Gabinetes.

## **Instrumentos para la Comunicación**

Los instrumentos con los que contamos para desarrollar la labor informativa de la Federación deben utilizarse indistintamente para la comunicación, tanto la interna como la externa.

### ***Herramientas de Comunicación tradicional***

#### ***Medios de comunicación***

Hay que destacar el papel de los distintos medios de comunicación, dada su gran capacidad para transmitir información con rapidez a un gran número de destinatarios y para generar opinión en la sociedad. Por estos motivos, MCA-UGT tiene que potenciar su política informativa a través de los medios de comunicación, como fórmula para hacer llegar nuestras opiniones y labor sindical al máximo número de ciudadanos en un tiempo relativamente reducido. Para que esa política informativa sea efectiva es necesario impulsar las labores de planificación, coordinación y gestión de nuestras relaciones con los medios de comunicación, que deben ser estables y fluidas, desde las áreas de comunicación, como única forma de ordenar nuestra actuación en esta materia, lo que permitirá adecuar y administrar los

mensajes a los objetivos que marquemos y además evitar tanto la superposición de los mismos como la emisión de contradictorios sobre una misma cuestión.

Pero previamente, en primer lugar, debemos fomentar en nuestra práctica sindical la consideración del importante papel de los medios de comunicación y su contribución al desarrollo de nuestros objetivos sindicales y su difusión, así como saber dar respuesta a las demandas que nos plantean en función del papel de la Organización como actor social relevante, a la par que esa respuesta sirva indudablemente a la consecución de esos objetivos sindicales. Para ello es necesario mantener un conocimiento actualizado de los grupos editoriales, (alcance, responsables, línea editorial, tendencia, etc.) con el fin de aprovechar al máximo sus posibilidades.

Todo el trabajo de comunicación, información y relaciones públicas, precisa de un seguimiento y valoración de sus efectos con objeto de poder adoptar las correcciones oportunas de la imagen producida, comparándola con la deseada. Su resultado nos dará la clave para dejar patente nuestra posición, eligiendo la forma adecuada para realizar orientaciones de futuro.

### ***Comunicados o Notas de Prensa***

Siguen siendo, junto a las Ruedas de Prensa, el elemento básico de la comunicación externa a través de los medios de comunicación. Su evolución ha venido dada más por las nuevas plataformas de comunicación (Internet, correo electrónico) que por el contenido de los mismos. Constituyen un elemento fundamental para transmitir nuestra posición ante hechos determinados ya que a través de ellos ofrecemos nuestra opinión de forma directa, asegurando la correcta transmisión de nuestro mensaje.

Para asegurar que los Comunicados llegan a su destinatario (los medios de comunicación), la dinámica usada es la de enviarlos vía fax y vía correo electrónico (Agenda de la Comunicación), además de colocarlo en la página web como noticia propia y en la intranet de la Federación.

La estructura de los comunicados de prensa no ha variado y sigue basándose en un titular, sumario y el cuerpo de la noticia ordenado de mayor a menor importancia. Se trata de facilitar al periodista el trabajo, situando en primer lugar lo que queremos trasladar, y desarrollando la idea con aportaciones o apoyos para resaltar nuestra opinión.

### ***Ruedas de Prensa***

Se trata de un recurso menos utilizado que el Comunicado de Prensa pero con mayor eficacia comunicativa en términos reales. Debemos usarlo de forma

controlada y cuando la opinión a trasladar requiera de una importancia vital para la Federación, y valorando su necesidad para no saturar este recurso. Debemos prepararlas cuidadosamente y con antelación, y asegurar una presencia importante de profesionales de la información.

### ***Agenda de la Comunicación***

Es la materia prima o base sobre la que debemos trabajar. Su eficacia depende de que se actualice constantemente e incluya los datos fundamentales del periodista o responsable de comunicación de la Federación, como el teléfono y el correo electrónico.

La Agenda de la Comunicación debe incorporar los medios de comunicación y los profesionales de la información, con sus teléfonos de contacto, fax y correos electrónicos. Dada la especialización de buena parte de los medios nacionales, se suele diferenciar entre periodistas de Secciones de Economía y Laboral, y de sectores o empresas específicas.

La Agenda de la Comunicación debe facilitarnos un contacto rápido y directo con un determinado periodista de un determinado medio de comunicación. También es vital para asegurar que los envíos de Comunicados o convocatorias de Ruedas de Prensa lleguen a sus respectivos destinatarios.

Junto a la Agenda de la Comunicación, debemos establecer una agenda interna de comunicación, en la que estén reflejados los responsables de las distintas Federaciones, y de los organismos de MCA-UGT, especialmente los de comunicación, con sus datos de contacto.

### ***Actualidad Sindical***

Actualidad Sindical es el medio de comunicación oficial de MCA-UGT que edita la Comisión Ejecutiva Federal para el conjunto de la Organización y tiene que jugar un papel fundamental en la difusión de la política de la Federación. Su principal función es la de mantener un contacto personalizado y periódico con los afiliados, además de las organizaciones, y a todos los ámbitos sociales e institucionales a los que nos interesa mantener informados de nuestras actividades y opiniones.

La revista es un instrumento útil para reforzar los argumentos de nuestros cuadros, delegados y afiliados sobre las cuestiones de actualidad sociolaboral y también debe servir de soporte a toda la gama de servicios que la Federación ofrece, especialmente los vinculados al Club MCA.

Uno de los activos más sólidos de nuestra revista es que llega a toda la Organización, de modo muy preciso al domicilio de todos y cada uno de nuestros afiliados, además de a todos los responsables de instituciones públicas y privadas,

de partidos políticos, asociaciones y organizaciones relacionadas con nuestros sectores de actividad, o periodistas de numerosos medios de comunicación), siempre de forma individualizada. No hay muchas organizaciones que logren este objetivo de distribución tan amplio y personalizado que debemos aprovechar y poner al servicio de nuestras ideas y nuestra organización. Por este motivo, y para mejorarla como herramienta para la difusión de las ideas y actividades del sindicato y para el fomento de la afiliación, es necesario que, desde todos los ámbitos de la Federación, se la potencie desde el punto de vista de los contenidos, para que sea el reflejo fiel de la actividad más significativa que se desarrolla en el conjunto de la Federación. Para lograrlo se precisa del concurso y la coordinación informativa de todas las estructuras de MCA-UGT y es necesario mantener abierta esa convocatoria de modo permanente para que toda la Federación participe en ella y de ella.

Durante los últimos años Actualidad Sindical ha experimentado una permanente evolución, motivada por la convicción de la Comisión Ejecutiva Federal de adaptarse a las tendencias comunicativas más actuales, intentando mantener el rigor informativo, mejorar el atractivo visual y la legibilidad de la publicación, así como de adecuar y sincronizar la revista impresa con el resto de los instrumentos comunicativos de que disponemos, especialmente los relacionados con internet.

Del mismo modo que sucede con otros materiales escritos o audiovisuales producidos por la Federación, debemos seguir colocando cada número de Actualidad Sindical en formato digital en la página web de la Federación, enviarla en forma de noticia electrónica a todos los medios de comunicación para que puedan a su vez descargarlo, con el objetivo de difundir al máximo la revista.

También a lo largo de este período se ha consolidado con éxito la iniciativa de incluir suplementos especiales con informaciones más cercanas a la actividad sindical de cada una de nuestras Federaciones de Comunidad Autónoma. Dichos suplementos, cuyo contenido se elabora desde cada Federación, se incorporan de forma personalizada en la partida de la revista federal que se distribuye en su respectivo territorio. Actualmente las Federaciones que editan su suplemento propio son Andalucía, Asturias, Castilla y León, Catalunya, Extremadura, Madrid y País Valenciano y el objetivo es que la iniciativa se extienda a todas las comunidades.

### ***Propaganda y publicaciones***

Propaganda es la difusión de ideas sindicales, políticas, filosóficas, morales, sociales o religiosas, es decir comunicación ideológica o valores culturales. Informa a los trabajadores, genera conciencia y modifica conductas. No hay que confundirla con la publicidad que tiene afán de lucro comercial, la propaganda no. Ejemplos claros de propaganda son las campañas de "Prevención de accidentes laborales", campañas de educación vial, contra la discriminación, etc. La propaganda en

nuestro sindicato siempre ha existido y de ella, con más o menos intensidad, nos hemos servido para transmitir a los afiliados y a los trabajadores en general en lenguaje comprensible y convincente, de una forma clara sencilla y directa, los mensajes o directrices que emanan de los distintos órganos de dirección. La hemos usado y las debemos seguir utilizando para informar, formar, convencer y hacer proselitismo de afiliación.

Sigue siendo imprescindible en nuestra labor sindical, y fundamental en las movilizaciones, las elecciones sindicales, campañas de afiliación, de prevención, de igualdad, etc., pero la propaganda casi siempre cuesta dinero, por ello debemos perseguir la mayor efectividad para que el mensaje a transmitir llegue a los destinatarios que queremos, utilizando para ello las nuevas herramientas de comunicación (listas de distribución, sms, etc.)

De la misma manera, debemos actuar en lo referente a las publicaciones, estudios, informes, folletos, etc. que realice la Federación en sus diferentes ámbitos o estructuras lo que nos permitirá al conjunto de la Federación:

- ◆ Efectividad en el mensaje a transmitir.
- ◆ Compartir conocimientos e información de la actividad del conjunto de la Federación.
- ◆ Optimización de recursos y efectividad en su distribución.

Especial dedicación y esfuerzo deberán realizar las Federaciones de Comunidad Autónoma en la actualización permanente de las bases de datos con las que la C.E.F. realiza la distribución de la revista Actualidad Sindical, con lo que optimizaremos los recursos económicos dedicados a tal fin y evitaremos propaganda negativa con las devoluciones.

Todas las publicaciones que edite la Federación deberán tener su Depósito Legal para evitar que nuestro trabajo sea copiado o comercializado sin nuestro consentimiento. A tal efecto, la Comisión Ejecutiva Federal es depositaria y custodia el fondo de publicaciones de MCA-UGT que se nutre de las aportaciones de las distintas estructuras de la Federación a través de su Fundación Anastasio de Gracia-Fitel, la cual para su difusión y conocimiento elaborará periódicamente un memorando de los títulos en ella depositados.

Se debe proceder a la digitalización de documentos y estudios que la Federación realice para su archivo, y facilitar así su consulta y utilización de forma rápida y económica desde cualquier organismo de la Federación.

Por todo ello,

- ◆ La CEF coordinará la imagen de la Federación en todo su territorio.

- ◆ La CEF elaborará un Manual de Identidad común para toda la Federación.
- ◆ La CEF custodiará el fondo de publicaciones a través de AG-FITEL.
- ◆ La CEF dispondrá para todos aquellos organismos que lo requieran, la elaboración, la adquisición y distribución de los materiales de propaganda y publicaciones, a fin de optimizar los recursos económicos destinados a tales fines.
- ◆ Las CE de las Federaciones de Comunidad Autónoma, Sindicatos y Secciones Sindicales enviarán al menos un ejemplar de aquellos documentos y publicaciones realicen al fondo de documentación estatal.
- ◆ Las CE de las Federaciones de Comunidad Autónoma mantendrán actualizados permanentemente los ficheros de su ámbito con los que se distribuye la Revista Actualidad Sindical o cualquier otra publicación, carta, comunicado e informe que la CEF decida emitir directamente siguiendo los procedimientos estatutarios

### *Herramientas de comunicación on line*

La comunicación y el acceso a la información que hoy vemos como una herramienta de trabajo habitual solo tiene una antigüedad de cuarenta años, y para que se convirtiera accesible para la mayoría de los ciudadanos se debieron producir dos hechos clave: la aparición de Internet (1969), que es un conjunto descentralizado de redes de comunicación interconectadas, garantizando que las redes físicas que la componen funcionen como una red lógica única, de alcance mundial; y por otra parte, el desarrollo (1990) de la World Wide Web ("www" o "la web"), que utiliza Internet como medio de transmisión.. La WWW es un conjunto de protocolos que permite, de forma sencilla, la consulta remota de archivos de hipertextos..

Existen muchos otros servicios y protocolos en Internet que MCA-UGT debe seguir potenciando el envío de correo electrónico, la transmisión de archivos, las conversaciones en línea, la mensajería instantánea, la transmisión de contenido y comunicación multimedia (telefonía y tv), boletines electrónicos.

La web facilita el flujo de comunicación global a una escala sin precedentes. Personas separadas en el tiempo y el espacio, usan la Web para intercambiar o desarrollar pensamientos, ideas políticas, etc., ya que puede ser compartido y distribuido digitalmente con el menor esfuerzo, haciéndolo llegar casi de forma inmediata a cualquier otro punto del planeta. Gracias a su carácter virtual, la información en la Web puede ser buscada más fácil, eficientemente y con mayor rapidez que en cualquier medio físico.

El alcance de la Red hoy día es difícil de cuantificar. En total, según las estimaciones de 2006, el número total de páginas web, bien de acceso directo mediante URL, bien mediante el acceso a través de enlace, es de más de 600.000 millones, con acceso a más de 1000 millones de personas. MCA-UGT alcanza actualmente una media de 68.000 páginas vistas al mes, y aunque todavía estamos lejos de las 100.000 páginas de la web de la Comisión Ejecutiva Confederal, hemos conseguido dar un serio avance y mejorar nuestro posicionamiento en la red en los últimos seis meses. Es por ello que MCA-UGT va a seguir potenciando estos instrumentos de comunicación.

Internet y sobre todo los blogs han dado a los trabajadores un foro en el cual expresar sus opiniones sobre sus empleos, jefes y compañeros, creando una cantidad masiva de información y de datos sobre el trabajo. En este capítulo cabe señalar el lanzamiento en el mes de febrero del blog de MCA-UGT ([www.elblogdemcaugt.com](http://www.elblogdemcaugt.com)) que ha contado con una buena acogida, superando ya las 11.000 páginas vistas mensualmente.

### *La web de MCA-UGT*

Sin duda alguna internet es, hoy por hoy, una de las mejores herramientas de difusión posibles. Y para ello y al objeto de reforzar políticas de participación y democracia de los afiliados, deberá ser posible visionar en ella las ponencias de los Congresos de la Federación con anterioridad a la celebración de estos y con los mismos plazos que la documentación escrita. Por ello MCA-UGT ha realizado un importante esfuerzo para introducirse en este mundo y ganar peso y posición en internet. En este sentido se ha desarrollado la página web de la Federación junto con un gestor de contenidos, a fin de facilitar a toda la estructura de MCA-UGT la creación de un sitio web dinámico, con amplias posibilidades de comunicación y difusión, sencillo y rápido de manejar.

El crear una interface similar para toda la Organización nos permite ganar fuerza con una identidad corporativa común, una navegación más sencilla a través de toda la estructura de la organización y una mayor coordinación y difusión de la información. La identidad corporativa de la Federación, el logotipo y los colores que utilizamos es imprescindible que estén recogidos en toda nuestra estructura organizativa, ya que una imagen de “marca” única, aún con las características propias de cada territorio son clave para garantizar que la imagen de MCA-UGT sea reconocible con claridad y nitidez.

Tanto la página web como el gestor de contenidos siguen en continuo proceso de desarrollo y mejora, con modificaciones tanto de diseño como de nuevas herramientas (inclusión de vídeos, podcast –archivos de audio–, galerías fotográficas, envíos de correos, nuevo interface de edición de noticias y páginas, nuevo

diseño de menús, creación de formularios de respuesta, RSS –sindicación de información–, etc., siempre con la idea de mejorar la comunicación y la fidelización de los internautas con la Federación.

Al objeto de intensificar nuestra presencia en Internet y el reconocimiento de nuestra identidad corporativa, toda la estructura organizativa de MCA-UGT debe utilizar el gestor de contenidos que la Comisión Ejecutiva Federal pone a disposición del conjunto de la Federación, alojado en el servidor de la Federación, y bajo el mismo dominio: <http://mca.ugt.org>

### ***Actualidad Sindical Digital, Resumen de Prensa y Hemeroteca***

En este apartado cabe destacar que desde su creación, Actualidad Sindical Digital se ha revelado como un importante instrumento de comunicación concebido como un boletín semanal que desarrolla el Gabinete de Comunicación con las noticias más destacadas y que la Federación distribuye a través de la web toda la Organización, a los distintos medios de comunicación, y a empresas y organizaciones, junto con las noticias que diariamente se incluyen en la web de la federación. El conjunto de la Federación debe realizar un esfuerzo orientado a extender a sus organizaciones y afiliados, en general, la remisión de Actualidad Sindical Digital.

Otro servicio que desde la Web se facilita al conjunto de la Federación y a todas aquellas personas que visitan nuestra web es el Resumen de Prensa diario, que recoge las principales noticias de los medios de comunicación que tienen relación con los sectores que conforman MCA-UGT, así como, aquellas otras de carácter transversal que tienen especial transcendencia en nuestra labor sindical. Además, dispone de un servicio de hemeroteca de acceso exclusivo para la Organización.

### ***Intranet***

La Federación implantará y estandarizará el uso de intranet como medio de coordinación y organización, de distribución de circulares y demás comunicaciones que deban de fluir desde la Federación Estatal hacia el resto de la organización y viceversa. El funcionamiento de la Intranet debe garantizar que los documentos que han sido elaborados por las Secretarías, Gabinetes Técnicos, Departamentos, deberán ser incluidos en la intranet para que pueda ser consultados y descargados por el conjunto de la Organización.

La estandarización pasa por asumir desde los distintos ámbitos organizativos de la Federación que todos nuestros documentos de trabajo, previo Visto Bueno del responsable del área correspondiente, que estén a disposición de la Organización en el menor tiempo posible.

### ***El blog de la Federación***

Dentro del impulso que MCA-UGT está dando a la aplicación de estas nuevas formas de comunicación y conscientes de la gran difusión que pueden adquirir las informaciones publicadas, la Federación ha puesto en marcha, un blog ([www.elblogdemcaugt.com](http://www.elblogdemcaugt.com)) al objeto de generar una comunicación fluida desde la Federación a la sociedad y viceversa, lo que nos permite un mejor conocimiento de cómo los trabajadores perciben nuestras opiniones.

Para que el blog responda a las expectativas de difusión de la información, creación de un estado de opinión en la sociedad, implicación de los trabajadores en el discurso de la Federación, es necesario que la Organización en todos los niveles apoye, difunda y participe del mismo.

### ***Redes Sociales***

Otra de las herramientas que las nuevas tecnologías ponen a nuestra disposición, son las redes sociales, convertidas en una importante forma de interacción social, que permite un intercambio dinámico entre personas (grupos) e instituciones. Estas redes sociales (FACEBOOK, MySpace, Tuenti, etc.) están adquiriendo cada vez mayor importancia como elementos de creación de opinión y difusión de ideas, por lo que desde MCA-UGT no podemos dejar pasar la oportunidad de participar en ellas.

No podemos obviar que las redes sociales, hasta el momento, tienen una gran incidencia en el colectivo de jóvenes, por lo que se hace imprescindible que MCA-UGT apueste por espacios de este tipo para poder llegar a los jóvenes trabajadores que buscan su primer empleo, a aquellos jóvenes que ya se han incorporado al mercado de trabajo, y que requieren una forma de comunicación y de acceder a la información distinta al resto de los afiliados.

Otra plataforma que debemos usar es YouTube (de uso frecuente sobre todos por los jóvenes), que es, fundamentalmente, un sitio web que permite a los usuarios compartir vídeos digitales a través de internet. Debemos aprovechar esta plataforma y otras similares para divulgar mensajes que de otra forma no llegarían a este colectivo, ya que también es una forma para que aquellas personas que puedan ver y escuchar dichos vídeos, puedan visitar nuestra página web y/o el blog.

### ***Correo electrónico (E-mail)***

El uso del correo electrónico (e-mail) se ha convertido en una herramienta de trabajo de indudable interés para todos nosotros, y permite que la información llegue con una mayor celeridad a todas aquellas personas que en cada momento consideremos necesarias, en función de nuestros intereses sindicales.

Para ello, se hace necesario que nos dotemos de listas de correos lo más amplias posible, que puedan ser utilizadas en cada momento, que estén actualizadas, y que nos permitan enviar la información precisa y que recojan nuestras actividades y su incidencia en los trabajadores y afiliados a los que representamos.

En los próximos años tenemos que seguir incidiendo en esta nueva forma de envío de documentación e información, ya que además de la agilidad y rapidez esta herramienta de comunicación permite la no utilización de papel, lo que supone colaborar con políticas de crecimiento sostenible y ahorro económico.

De acuerdo con la identidad corporativa los correos electrónicos de MCA-UGT deberán figurar siempre bajo el subdominio @mca.ugt.org. La Comisión Ejecutiva Federal será quien, previa solicitud, asigne los correos al resto de la estructura de MCA-UGT.

### ***SMS (Short Messages Standard – Servicio de Mensajes Cortos)***

Dentro de la política de comunicación de MCA-UGT, la difusión rápida, sencilla y económica de información sindical de especial significación para que los cuadros de la organización dispongan de la misma en el menor tiempo posible desde que se genera la noticia, es una de las prioridades para la Federación; y para poder realizar ésta, nos hemos dotado de una herramienta para la emisión de sms masivos. Este servicio se realiza vía web, y para ello lo primero que es disponer de listas de distribución con los teléfonos de los cuadros sindicales y afiliados que cada responsable ha considerado oportuno, organizados según los intereses de cada organización como pueden ser áreas de trabajo, sectores, secciones sindicales, sindicatos comarcales, etc., a los que hacer llegar esta información.

En su afán de optimizar recursos, la CEF pondrá a disposición de las Federaciones de Comunidad Autónoma aquellas plataformas que puedan ser compartidas por el conjunto de la Federación.

## **D.- LOS SERVICIOS PARA LOS AFILIADOS**

### **Políticas**

El 25º Congreso Federal de MCA-UGT establece la necesidad de desarrollar una Política de Servicios a los afiliados/as y al conjunto de trabajadores/as de los sectores que representamos que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida de las mismas 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

territorio del estado. Estas políticas de servicios tienen que ser un complemento de otros acuerdos y desarrollos que están vinculados a la Negociación Colectiva.

La Política de Servicios es una responsabilidad del conjunto de estructuras de la Federación, bajo la tutela y orientación de la Comisión Ejecutiva Federal.

MCA-UGT debe potenciar acuerdos con entidades de reconocido prestigio para que los servicios que se ofrezcan tengan un nivel de profesionalidad y solvencia a la altura de una Organización que defiende los intereses de los trabajadores/as y su bienestar social.

Sigue siendo un objetivo fundamental, conseguir a través de la Política de Servicios, posibilitar el acceso del conjunto de trabajadores/as a una vivienda digna, el acceso a todo tipo de bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos.

MCA-UGT tiene que utilizar la Política de Servicios como un instrumento más de la acción sindical, que suponga un valor añadido a la pertenencia de los trabajadores/as, a nuestra Organización y un estímulo para aumentar la afiliación.

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.

Los servicios que establezca o desarrolle MCA-UGT, deben tener prioritariamente ámbito estatal, pudiendo a la vez, desarrollar algunos con carácter territorial o local, pero a ser posible con el conocimiento y control de la CEF.

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.

### **Instrumentos**

MCA-UGT se dotará de los instrumentos necesarios para implantar y desarrollar una adecuada y eficaz Política de Servicios.

La CEF se dotará de los instrumentos necesarios para desarrollar la Política de Servicios. Cuando sea necesario constituir instrumentos de carácter mercantil, estos 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.

## **Empresas**

Se realizará un registro de empresas y entidades de servicios a nivel federal.

Cuando las empresas sean propiedad de la Organización, se facilitará a la CEF, todos los datos relativos a la misma, y se remitirán anualmente, los resultados económicos de las mismas.

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.

## **Club MCA**

Club MCA es la marca comercial que tiene la Federación para vehiculizar los servicios al conjunto de afiliados/as y sus familias.

Club MCA tiene como objetivo ofrecer alternativas más beneficiosas –tanto en la calidad como en ventajas económicas- a nuestro colectivo en aspectos relacionados con la vida cotidiana, la economía social, la cultura, el ocio, el tiempo libre, seguros y fondos de pensiones y cualquier otra demanda de los afiliados/as de nuestra Organización.

Club MCA establecerá los acuerdos que en cada materia sean necesarios, con entidades de reconocido prestigio y formalizará los correspondientes contratos que contemplen todas y cada una de las cláusulas que den formalidad a la prestación del servicio acordado.

Es necesario que todas las estructuras de la Federación, colaboren en el desarrollo e implantación de Club MCA en los territorios. La CEF considera oportuno que aquellos acuerdos de servicio al afiliado/a y sus familias que se puedan establecer en ámbitos territoriales, tuviesen una implementación y desarrollo vinculado a la marca Club MCA.

## **Fundación AGFITEL**

La Fundación AGFITEL depende de la Comisión Ejecutiva Federal. 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 AGFITEL 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.

AGFITEL podrá establecer acuerdos de colaboración con otras Fundaciones y Entidades que puedan compartir objetivos comunes.

AGFITEL será la responsable de constituir y gestionar el Archivo de la Federación. La Fundación asegurará la recepción y adecuada conservación de toda la documentación que se le facilite y realizará una correcta difusión de la misma cuando le sea solicitado.

Objetivo fundamental de la Fundación será la promoción y difusión de la Historia del Trabajo en la Industria y la Construcción, el impulso de la creación artística vinculada al mundo del trabajo, el apoyo a la investigación, innovación y desarrollo de nuevas tecnologías.

El Patronato de AGFITEL está constituido por los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal.

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 AGFITEL.