

PLAN DE DESARROLLO SINDICAL DE SINTRATELÉFONOS

(BORRADOR)

2015-2017

Contenido

1. Introducción
2. Análisis de dimensiones internas y externas
3. Un acercamiento a los principales problemas de Sintratelefonos. El árbol de problemas
4. Misión, visión, objetivo general y objetivos específicos
5. Líneas estratégicas
6. Matriz de planeación
7. Conclusiones

Introducción

El contexto sindical Colombiano ofrece abundantes ejemplos de conducción de organizaciones sindicales que parten de una larga y loable tradición de lucha y defensa de los intereses de sus asociados, para definir su accionar cotidiano, resistiéndose al embate de la violencia, de los empresarios y a la percepción negativa que entre la ciudadanía y los propios trabajadores existe del sindicalismo. Sin embargo, junto con la dinámica de funcionamiento que han integrado a su quehacer muchos sindicatos, esta aparejada la escasa incorporación de prácticas de planeación, pues las necesidades se van supliendo en la medida que aparecen, además de que los roles y responsabilidades de juntas directivas y demás órganos de representación y dirección se limitan a lo establecido en los estatutos respectivos, o aún por debajo de estas responsabilidades.

Así las cosas, la acción del sindicato queda a merced de los activismos sindicales y gremiales, los estilos y capacidades dirigentes y muchas veces, la improvisación. La carencia de planes y programas de mediano y largo plazo es solo un aspecto del conjunto de prácticas que aquejan a los sindicatos más tradicionales, sin embargo es una de las más perjudiciales, pues impide una acción coordinada y consistente de la organización sindical e impide la construcción de una mínima visión compartida entre los sectores e individuos que están al frente de la organización, dificultando la defensa efectiva de derechos, el desarrollo de procesos de negociación colectiva, la implementación de actividades comunicativas y educativas e incluso genera problemas de transparencia en el manejo de los recursos y rendición de cuentas.

Por lo tanto, con base en la voluntad expresada por la actual junta directiva de SINTRATELEFONOS y con la asesoría de la Escuela Nacional Sindical (ENS), se acordó el desarrollo de un proceso de construcción colectiva, formulación y aprobación de un plan para la organización sindical para el periodo 2013 – 2015, que si bien debe establecer una ruta de acción inmediata, fue construido con ánimo de instalar capacidades de planeación estratégica y formular las bases de una óptica de mediano y largo plazo, orientada a garantizar la sostenibilidad y desarrollo futuro de la organización y modernizar su funcionamiento.

En un primer momento se realizó un taller de planeación los días 16, 17 y 18 de octubre de 2013 con presencia de la junta directiva, el delegado de reclamos y 20 afiliados, quienes con diferentes dinámicas plenarias y de grupo, proporcionaron la información básica necesaria para la formulación del plan, en materia de diagnóstico interno y externo de la organización y formulación de actividades necesarias para el actual momento de construcción del sindicato. Posteriormente, valiéndose de esta información, el equipo de la ENS procedió a formular el presente documento, ajustándolo a la estructura y metodología de planeación sindical propuesta. Se deberá surtir posteriormente el proceso de evaluación, ajuste y aprobación preliminar por parte de la junta directiva, y su posterior aprobación en asamblea general de afiliados a Sintratelefonos, garantizando así su legitimidad, visibilización y apropiación por parte del conjunto del sindicato.

La propuesta de plan de desarrollo sindical construida se ocupa en primera instancia, de recoger y sistematizar los aspectos de identificación de las dimensiones interna y externa de Sintratelefonos, ocupándose de exponer sus fortalezas y debilidades (dimensión interna) y las amenazas y oportunidades (dimensión externa), así como un abordaje de los principales problemas y retos a que se enfrenta el sindicato, que permitan un acercamiento diagnóstico y la identificación de una ruta de acción. Posteriormente se expone la propuesta de direccionamiento estratégico, concentrada en la misión, la visión y el objetivo general del plan, así como en la identificación de las líneas estratégicas de las que debe ocuparse concretamente el plan. Se presenta luego una matriz de planeación que inspirada en elementos de la metodología de marco lógico, formula los

objetivos específicos a obtener durante la aplicación del plan, su correspondencia con las líneas estratégicas y su expresión en términos de resultados esperados, indicadores de cumplimiento y actividades necesarias para satisfacer el cumplimiento del plan. Por último, se presentan unas rápidas conclusiones del proceso.

Análisis de dimensiones interna y externa de SINTRATELEFONOS

a) Elementos de análisis DOFA

Partiendo de un análisis construido colectivamente sobre los principales problemas y posibilidades que se abren frente a Sintratelefonos, se presenta a continuación un panorama de las dimensiones externas e internas de la organización sindical, que permita establecer la ruta de transformación acordada autónomamente por sus afiliados y garantizar la proyección y existencia en mediano y largo plazo del sindicato.

Análisis de problemas internos

Debilidades Fortalezas

La dirección y organización del sindicato

- No se cuenta con procesos de planeación y organización racional y sistemática del trabajo del sindicato, predomina la improvisación.
- Existe una crisis de credibilidad de la base hacia el sindicato y a la dirección
- Hay una insuficiente interacción con otras organizaciones sindicales, especialmente del sector de las telecomunicaciones.
- No hubo consenso sobre los términos en que fue negociada la última negociación colectiva.
- Falta proyección social y política hacia las comunidades
- No existe un programa de gobierno sostenido en el tiempo por los cambios de junta

- Diferencias entre los grupos de interés al interior del sindicato, diversidad de posturas sin deseo de unidad frente a aspectos básicos de desarrollo del sindicato. Mal tratamiento de las diferencias.
- Ausencia de caracterización socio-económica de los afiliados.

Los aspectos jurídicos

- No existencia de estrategia integral para la defensa de derechos.
- No existe equipo de trabajo, se desconocen normas, convenciones y estatutos, improvisación en los procedimientos, ilustración y sensibilización en los temas laborales y convencionales, solución jurídica para la nueva familia de cargos.
- Necesidad de actualizar los estatutos.
- No se cuenta con una recopilación de la Convención colectiva

Comunicaciones

- No se cuenta con una política de comunicaciones.
- Procesos de comunicación deficientes: el periódico sindical ya no sale de manera regular; el medio más utilizado son los email, pero limitadamente; falta mantener actualizada las página Web; las carteleras sindicales ubicadas en las centrales están descuidadas y no se actualizan de manera periódica; no hay encargados de divulgarla y socializarla. No se tienen medición de impactos del proceso comunicativo.
- No se cuenta con una comunicación asertiva y por niveles (interna, con la base y con la sociedad)
- Falta de promoción del sindicato en función de afiliar nuevos trabajadores.
- No se utilizan adecuadamente los medios de comunicación existentes.

Formación y educación sindical:

- No existe ni política, ni programa sindical para la formación continuo de afiliados, activistas y directivos sindicales.
- La falta de preparación de los trabajadores para la negociación colectiva.
- Carencia de procesos para la formación de perfiles y prácticas asociadas con el liderazgo democrático.
- No somos investigativos, se carece de proyectos que comuniquen los procesos educativos con los investigativos.
- Desconocimiento general del sector de telecomunicaciones.

Administración y funcionamiento del sindicato

- Nuestra tradición de defensa del patrimonio público
- El sindicato cumple con su objeto social básico: defender derechos de sus asociados, negociación colectiva.
- La permanencia del sindicato por más de 75 años.
- La existencia de comités, los permisos sindicales; la posibilidad de capacitación nacional e internacionales; la representación sindical internacional
- Sindicato mayoritario: 78% de afiliación
- posibilidad de asesores jurídicos y profesionales en diversas áreas.
- Sostenibilidad financiera: cuotas sindicales, aportes de la empresa, arrendamientos.
- La actitud y el compromiso hacia los trabajadores
- Club social
- Colegios
- Programas sociales hacia los afiliados
- La Convención Colectiva de Trabajo y la cultura de negociación que se ha mantenido a través del tiempo por acción del sindicato.
- El reconocimiento del sindicato
- El mantenimiento de una considerable capacidad de convocatoria

- La formación académica y profesional de los afiliados. Particularmente la formación jurídica de directivos y afiliados.
- Existencia de un equipo de comunicaciones
- Existe un manual de TESORERÍA para efectos de transparencia en la contratación.

Análisis de problemas externos

Amenazas Oportunidades

- La tercerización laboral y la subcontratación de procesos misionales.
 - Se presentan incumplimientos de la convención colectiva por parte de la empresa. No existe respeto hacia el sindicato, y se ignoran los acuerdos (basándose en directivas internas).
 - El neoliberalismo y las tendencias hacia la privatización de las empresas de propiedad pública como la ETB.
 - La fuerte competencia en el sector de telecomunicaciones y la desregulación en la materia (posición monopólica de otra empresa, favorecimiento a las transnacionales).
 - La pérdida de clientes asociada tanto a la competencia como a problemas de la propia empresa.
 - La falta de unidad entre organizaciones sindicales del sector telecomunicaciones.
-
- La posibilidad de interacción y acuerdos con otras organizaciones sindicales del sector telecomunicaciones. Nacional e internacional
 - La ampliación de la base organizada del sindicato con la incorporación de tercerizados.
 - La reivindicación y defensa de lo público por parte de ciudadanía y sectores sociales y políticos.
 - El contexto de reparación y reivindicación del movimiento sindical Colombiano actualmente, en un escenario de postconflicto.
 - La participación sociopolítica incluyente con el plan de gobierno distrital y la lucha contra el neoliberalismo y la defensa de la soberanía nacional.

- Instaurar quejas, denuncias, peticiones y demandas pertinentes por violación de los derechos de los trabajadores ante los organismos competentes.
- Propuestas al plan corporativo empresarial.

b) Un acercamiento a los principales problemas de SINTRATELEFONOS: el árbol de problemas

Como un ejercicio para identificar y formular los principales problemas que afectan a la organización sindical, en el propósito de hacer un diagnóstico final y establecer una ruta de abordaje de su solución, se propuso el desarrollo de una actividad plenaria de nominación y priorización de sus principales problemáticas, para finalmente construir un “árbol de problemas” que permitiera asociar causas y consecuencias a la situación problemática. El resultado es el siguiente:

Si bien se identificaron otros problemas relevantes, tales como las dificultades en procesos comunicativos, formativos, de credibilidad y en materia de negociación colectiva, el propio ejercicio de discusión y metodológico realizado llevo a concluir que la ausencia de procesos periódicos y técnicamente sustentados de planeación, basados en los consensos fundamentales sobre el rumbo del sindicato y la necesidad de ajustar y modernizar sus prácticas, era el principal problema, que incluso estaba dando lugar a casi todos los demás identificados.

En consecuencia, el propio ejercicio de formulación de los lineamientos de un plan estratégico construidos durante el taller de planeación se incorpora a una ruta de solución para el problema, mas no es la única actividad relacionada, pues la instalación de una cultura de la planeación y la identificación de su necesidad como un proceso periódico y técnicamente sustentado incorpora otras variables como la construcción de una visión compartida y reconocida por todos los niveles del sindicato, la definición de un enfoque metodológico, estrategia de construcción, seguimiento y cumplimiento de planes, entre otras.

En el gráfico mostrado, se ubican en la primera fila por debajo del problema las “causas raíces”, es decir, aquellas que explican en forma más inmediata el surgimiento del problema, seguidas en la segunda fila de algunas causas secundarias (causas de causas), cuya formulación aporta la identificación de actividades y tareas concretas que subsanen el problema central. Así mismo se ubican en el nivel por encima del problema en el gráfico, las consecuencias observables más sensibles que explican el estado actual de Sintratefonos producido por la existencia del problema, que darán una idea del nivel del cumplimiento del plan para corregirlo una vez desarrollado (capacidad del plan para evitar la aparición de las consecuencias).

-

1. MISIÓN Y VISIÓN DE SINTRATELEFONOS (propuesta):

MISIÓN: Desarrollamos un trabajo de unidad orientado a la credibilidad y defensa de los derechos laborales de nuestros afiliados y afiliadas mediante un proyecto estructural sindical, convirtiéndose en un compromiso fundamental articular los esfuerzos de sus representantes en trabajo institucional, salvaguardando la ideología clasista, democrática, autónoma, pluralista y solidaria de nuestra organización en procura del bienestar de nuestros trabajadores y sus familias.

VISION: En el 2018 SINTRATELEFONOS será la organización sindical modelo en el sector de las telecomunicaciones, que concentrará a los trabajadores de ETB y a los trabajadores tercerizados que se vinculen laboralmente a la empresa incidiendo positivamente en las políticas de formalización laboral, con el principal propósito de avanzar en la eliminación de la subcontratación, con fuertes y consolidados procesos de negociación colectiva, educación y formación sindical, social y política; con medios de comunicación amplios y eficientes, incluyendo equidad de género.

1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Objetivos Marco

- Contar con una organización sindical fortalecida de cara a sus trabajadores, en defensa de los derechos adquiridos y de la empresa
- Contribuir a la permanencia de ETB como empresa líder en el mercado de las TICs
- Garantizar la existencia de la organización sindical

Objetivo general:

Convertir a SINTRATELEFONOS en la organización sindical modelo en el sector de las TICs a través de un proceso de modernización, que agrupe a la totalidad de los trabajadores de ETB, directos y tercerizados con el principal propósito de avanzar en la eliminación de la subcontratación; incidiendo en las políticas laborales que se trazan en la empresa, así como en la defensa y sostenibilidad de la misma, con fuertes y consolidados procesos de negociación colectiva, educación y formación sindical, social y política; con medios de comunicación amplios y eficientes, con una estrategia jurídica integral de defensa de los trabajadores, con equidad de género.

Objetivos específicos:

- Posicionar a SINTRATELEFONOS como la organización representativa del conjunto de trabajadores de ETB.
- Implementar un programa educativo y de formación sindical que esté acorde a las necesidades y problemas identificados.
- Establecer una política de comunicación sindical interna y externa.
- Instaurar una cultura de planeación al interior de la organización sindical.
- Promover una política de género en SINTRATELEFONOS con campañas de organización, educación y sensibilización, a través del fortalecimiento de la secretaria de educación y asuntos de la mujer.
- Impulsar campañas de afiliación de trabajadores convencionados de etb.
- Avanzar en la articulación con las organizaciones sindicales a nivel nacional e internacional.
- Diseñar y desarrollar una política de defensa integral de derechos, a través de la conformación de un equipo interdisciplinario para la asesoría de los trabajadores y para la defensa

de la convención colectiva, de la contratación directa de trabajadores y de la empresa como patrimonio público de los bogotanos.

- Promover la formación, difusión, movilización, seguimiento, exigibilidad a las bases de la organización sindical para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva.
- Avanzar en la implementación de mecanismos eficientes de gestión orientados a la sostenibilidad y transparencia de la organización sindical.
- Identificar procesos proponiendo medidas de prevención en el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

2. LAS LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DE SINTRATELEFONOS

8.1 Organización. Con esta línea promovemos el fortalecimiento de SINTRATELEFONOS al interior de ETB y en el sector de las TICs. En ese sentido, es fundamental trabajar para que SINTRATELEFONOS se consolide como la organización sindical legítima con poder de convocatoria y credibilidad, que agrupe a todos los trabajadores al servicio de ETB; Para ello organizaremos de manera permanente campañas de afiliación y de promoción de la organización, que la hagan visible y necesaria para la reivindicación de los derechos humanos y laborales.

8.2 Asesoría y defensa de derechos humanos y laborales En esta línea de acción reivindicamos el trabajo decente y digno como derecho humano fundamental, universal e integral y promovemos procesos sociales de exigibilidad para el ejercicio de una ciudadanía amplia, incidente y efectiva por parte de trabajadores y trabajadoras, para la consolidación del Estado Social y Democrático de Derecho. Como parte de esta línea, SINTRATELEFONOS fortalecerá las funciones de asesoría jurídica y psicosocial, reivindicará y hará exigible que los sistemas de contratación en ETB sean coherentes con la normatividad y la jurisprudencia que prohíben la subcontratación y tercerización a través de formas ilegales de vinculación.

8.3 Educación. Esta línea de acción tiene por objeto formar, socializar, recoger experiencias, construir saberes y conocimientos personales y colectivos sobre los fenómenos políticos, sociales, económicos, culturales y tecnológicos, referidos al mundo laboral y en general a la actividad de las TICs y el sindicalismo. Buscamos con la educación sindical aportar a la construcción de visiones modernas, democráticas y pluralistas al interior del sindicalismo y de los trabajadores y trabajadoras al servicio de ETB y del sector de las TICs, y entregar a los afiliados las capacidades y competencias que les permitan conocer y transformar las relaciones laborales e incidir positivamente en el trabajo y en la sociedad. SINTRATELEFONOS se propone desarrollar una

educación sindical, centrada en la formación de nuevos liderazgos, y en el fomento de la participación de las mujeres y los jóvenes en el sindicato...