

# ESTRATEGIA DE ACCIÓN SINDICAL CC.OO. EN GRUPO COOP. CAJAMAR

(Actualizado 05/09/2014)

## 1) Estrategia global de la actividad sindical

---

Es un objetivo de la sección sindical estatal de CC.OO. la definición de una serie de **principios de acción sindical** que puedan ser la base para el desarrollo del trabajo presente y futuro de todos los delegados del Grupo Cooperativo Cajamar, con objeto de la **mejor defensa de los intereses de los trabajadores**.

Así pues, se definen una serie de principios ideológicos sobre los que se debe asentar la acción sindical en el Grupo y, en especial las propuestas de negociación, que se perfilan como nuestros principios de acción sindical:

- **Atención a las distintas sensibilidades de la sociedad**, siendo un elemento estratégico el que la acción sindical se muestre perfectamente sincronizada con los momentos álgidos de éstas. En la actualidad, la igualdad de oportunidades y la previsión social son sensibilidades sociales que han generado y generan actuaciones políticas concretas, incluidas medidas legislativas.
- Colaborar con la empresa y potenciar el desarrollo de políticas de responsabilidad social corporativa. La RSC de las empresas debe dar lugar a la generación de una **responsabilidad social corporativa de las secciones sindicales**, que a todos nos puede parecer que es inherente a las mismas, y que no obstante es necesario definir; así **la sección sindical debe ser ejemplo de nuestras propias reivindicaciones**, a saber: incorporación de la mujer a la acción sindical en porcentajes similares de la afiliación, evaluación en las propuestas de previsión social de elementos ampliamente contrastados sobre los riesgos del estado del bienestar, tales como la posibilidad de quebrar la estabilidad del sistema público de pensiones por el envejecimiento de la población y las características que se marcan como tendencia del mercado de trabajo. Frenar la tendencia actual de los sistemas de retribución, con una clara acentuación de la brecha salarial, es decir, de la distancia entre los que más ganan y los que menos ganan, debe figurar con suma claridad en los planteamientos de negociación sindical, como elemento ya no sólo de cohesión social, sino de mantener unos niveles razonables de satisfacción general de la plantilla que favorezca a su vez unos índices de motivación aceptables como garantía de estabilidad sostenible del proyecto Grupo Cooperativo Cajamar.
- En orden al establecimiento de **prioridades en la acción sindical**, se centrarán los esfuerzos en la mejora de las condiciones generales frente a las particulares; en la mejora de condiciones con carácter sostenible y de estabilidad frente a la

mejora puntual; en la mejora social, en términos de igualdad en la distribución del beneficio, frente a la mejora directamente proporcional al salario.

- Asimismo se evaluará la **capacidad negociadora del sector**, atendiendo a su naturaleza plural y heterogénea, **y de la empresa**, identificando las cuestiones que deberían encuadrarse en uno u otro marco de negociación para conseguir el mejor resultado sostenible posible.
- Educar y concienciar al conjunto de la plantilla sobre el **papel determinante de los sindicatos y representantes de los trabajadores** en la mejora de la calidad de vida de las personas. Esta debe ser una labor asumida como una competencia más de la sección sindical.

## DELEGADOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

Las actuaciones sindicales de los delegados de la Sección Sindical Estatal estarán basadas en los siguientes principios y criterios, siendo imprescindible que los mismos se desarrollen en el seno de una óptima organización de la Sección Sindical:

- **Espíritu de colaboración y trabajo en equipo**, lo que nos permitirá que la plantilla nos perciba con uniformidad y homogeneidad, y se logre en todos los sitios la percepción de una misma imagen de la Sección Sindical Estatal de CCOO.
- **Pluralidad y diversidad** en la composición de la Sección Sindical, buscando que estén representadas todas las responsabilidades funcionales como base para adquirir un amplio conocimiento del negocio que nos permita abordar con la mayor capacidad cualquier planteamiento en la mejora de las condiciones de trabajo.
- **Eficiencia**, cuyo logro se verá favorecido por la búsqueda de sinergias de equipo en los grupos de trabajo.
- **Transparencia** del trabajo sindical.
- **Dedicación y profesionalidad**, lo que nos otorgará credibilidad y respeto ante los compañeros y la Dirección.
- **Acceso responsable a la Información**, entendido en la forma que nos asegure el conocimiento de la situación de la Entidad, el análisis de la misma, el rigor en los argumentos presentados, y su utilización como fuente fidedigna para la negociación y la reclamación colectiva.

- **El diálogo y la perseverancia** como fórmulas para la consecución de objetivos y alcanzar los acuerdos que permitan mejorar las condiciones laborales de los empleados y adaptarlas a sus circunstancias.

**Los delegados de CC.OO. en el Grupo Cooperativo Cajamar reconocerán en la figura de la persona que asume la función de la Secretaría General el primer defensor y propulsor de todos principios definidos por la Sección Sindical Estatal, y por consiguiente le prestarán un apoyo incondicional para su efectiva aplicación.**

Un reto, sin duda alguna para los sindicatos, es que las personas que asuman el compromiso de representar a los trabajadores tengan la protección adecuada para poder realizar eficazmente tan digna labor y no tengan que pagar precio alguno por defender los intereses de la plantilla. En tal sentido, el objetivo será avanzar en la normalización de la actividad sindical logrando la no penalización de todas aquellas personas que honorablemente se dedican a ello, de tal forma que mantengan intactas las posibilidades de promoción en la empresa y participen en términos de igualdad en la misma, y por tanto, además, con acceso a los sistemas de retribución variable.

Los centros de trabajo no deben sufrir las ausencias de los delegados cuando, en uso del crédito horario, se dedican al desempeño de actividades de representación de los trabajadores, hecho para el que han sido elegidos y por consiguiente están obligados a ello tanto legal como moralmente. **La ausencia no es un problema que cause el delegado, sino que se trata de un problema que causa la empresa por no realizar su cobertura, como bien le corresponde.** Así habrá que hacerlo llegar a los compañeros para que tengan una visión objetiva de estas situaciones. Se tratará de facilitar, en la medida de lo posible, que la empresa cubra las reuniones periódicas de los delegados.

Todos los principios citados en el presente documento no se definen de forma cerrada, sino como fruto de un proceso de reflexión y debate continuo de principios estratégicos de la acción sindical en el Grupo Cooperativo Cajamar.

## ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Es conveniente la concentración de la representación social en unos órganos lo suficientemente representativos del conjunto de la Entidad para potenciar su capacidad negociadora y reivindicativa. Así, en materia de seguridad y salud se favorecerá la creación de un comité de seguridad y salud estatal o intercentros conservando todas las competencias de los delegados de prevención en el ámbito del centro de trabajo por el que han sido elegidos.

## AFILIACIÓN

La afiliación es la fuerza de la representación social, la que confiere la potencia necesaria a la capacidad de interlocución de los delegados como representantes de los

trabajadores ante la empresa. Por consiguiente la afiliación no es en sí misma la finalidad de la sección sindical sino un medio absolutamente necesario para lograr los objetivos sindicales, que se vertebran esencialmente sobre la necesidad de promover y garantizar unas condiciones laborales idóneas a los trabajadores.

Intentaremos tener un mapa de afiliación diverso, de todos los colectivos, intensificando nuestra acción en aquellos que, en principio, parecen más desfavorecidos, tales como el colectivo de jóvenes y de mujeres.

Los afiliados deben percibir por parte de la sección sindical el hecho diferencial de serlo, es decir, tienen que notar que estar afiliados tiene una ventaja sobre no estarlo. Para ello, se intensificará con ellos la comunicación de propuestas, de resolución de conflictos, de asesoramiento y de servicios de tiempo libre y otros servicios del sindicato. Asimismo se buscará la colaboración de los afiliados en las tareas de comunicación y de nueva afiliación, concienciando a la plantilla de que no es razonable de que el coste de las mejoras de las condiciones de todos los trabajadores recaiga sólo sobre una parte de ellos.

En la medida de lo posible, se promoverán comunicados a la persona concretando su beneficio particular como consecuencia de los avances globales.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN SINDICAL

Los sindicatos hemos de centrar nuestra actividad en la empresa en estos dos ámbitos de actuación:

- ✓ **El cumplimiento de la legalidad vigente**, mediante una actividad de seguimiento permanente por los responsables de la coordinación de territorio.
- ✓ **La negociación para la mejora continua de las condiciones de trabajo de la plantilla**, por la sección sindical estatal.

## 2) Estrategia de Seguimiento

---

- Este es un ámbito de trabajo que debe ocupar el **día a día** de las coordinaciones territoriales así como, por su extensión, de los comités de empresa y sus correspondientes comités de seguridad y salud laboral, en la medida en que las competencias de éstos lo requieran.
- La función principal en las actuaciones locales será el **seguimiento continuo**, tanto del cumplimiento de la ley, como del convenio colectivo y acuerdos laborales de empresa.

- Desde las distintas coordinaciones territoriales **se reportará periódicamente a la Dirección de Recursos Humanos** cuantas incidencias hayan observado, solicitando su inmediata regularización, y se dará traslado a las secretarías general, de acción sindical y organización, sobre aquellos asuntos que no tengan una resolución adecuada o que se produzcan con reiteración en el tiempo. Se hará una comunicación oportuna (correo electrónico preferiblemente) a los afectados por nuestras peticiones, tales como cargos (directores de área o zona, gerentes o directores de oficina, coordinadores o interventores de oficina y técnicos o administrativos) con categoría inferior a su nivel teórico, interventores y segundos no nombrados, niveles 10 no promocionados y afectados por cuestiones de seguridad y salud laboral.

## CONTACTO PERMANENTE CON LA PLANTILLA

- Es evidente que para el adecuado desarrollo del trabajo sindical en los ámbitos anteriormente descritos se hace absolutamente necesario tener un contacto pleno y continuo con todos y cada uno de los empleados. **Trabajaremos para que la afiliación de los trabajadores sea la consecuencia del buen servicio que presten las coordinaciones territoriales**, de tal forma que la percepción de nuestro trabajo sea de sección sindical y no personal. En este sentido se fomentarán las actuaciones de la sección sindical en detrimento de la actuación personal, y por ello se potenciará el trabajo en equipo mediante la incorporación de un número suficiente y adecuado de personas.
- Las visitas a las oficinas son un factor de éxito en los logros sindicales, conforman la columna vertebral de la función de seguimiento pues nos permiten, mediante el trato directo de la sección sindical con el empleado, la mejor interlocución para recabar posibles situaciones anómalas y transmitir eficazmente las condiciones laborales.
- Las visitas se harán siguiendo las directrices del PROTOCOLO DE VISITAS A OFICINAS aprobado por la sección sindical estatal, y en ellas se implicarán el mayor número de delegados posible.

## 3) Estrategia de Negociación

---

CC.OO. mantendrá entre sus principios esenciales la **negociación basada en el diálogo**.

Las secciones sindicales deben gestionar el conocimiento de todos y cada uno de sus miembros con el objetivo de elaborar un programa de negociación por periodos concretos, que sea factible de negociación y acuerdo con la empresa, no cesando jamás en estas iniciativas, de forma que se consiga **mantener en niveles óptimos las condiciones de trabajo de la plantilla**.

La sección sindical tendrá entre sus prioridades fundamentales la identificación de las debilidades en el seno de la empresa, entendidas como todas aquellas situaciones laborales que no generan unas condiciones idóneas para los empleados o que son perfectamente mejorables, estableciendo a las mismas un grado de prelación en el proceso de negociación o reivindicación ante la empresa. **Se trabajarán los mensajes positivos de avance como potenciación de los mensajes reivindicativos.**

Como ya se ha apuntado, la sociedad dibuja en cada momento una serie de sensibilidades concretas, que se muestran como movimientos perfectamente sincronizados con el grado de desarrollo del estado del bienestar. La sección sindical atenderá a todos estos planteamientos sociales y los incardinará a sus plataformas de negociación. En la actualidad el eje sobre el que se asientan las mayores inquietudes profesionales están en el ámbito de la **igualdad de oportunidades**, derivándose consecuencias legislativas claras tales como la ley de igualdad, la ley de conciliación de la vida laboral y familiar, la ley de atención a las personas dependientes, etc.; y en el ámbito de la **previsión social**, en la actualidad desencadenándose nueva normativa por el gobierno en toda su extensión, tales como modificaciones en el sistema de pensiones (edad legal de jubilación a los 65-67 años, jubilación anticipada, jubilación parcial, viudedad, requisitos para acceder a la pensión...).

La sección sindical debe aprovechar este marco social, que es propicio para potenciar la negociación en el seno de las empresas y avanzar de forma paralela con apoyo sobre instrumentos avalados por las instituciones públicas, si fuese este el caso, tal como ocurre en la promoción de políticas de igualdad de oportunidades, con la implantación del programa **IGUALEM**.

Buscaremos el logro de acuerdos cuyas características básicas sean la mejora de las condiciones generales frente a las particulares, la mejora estable y sostenible frente a la puntual, la mejora social, en términos igualdad del beneficio frente a la mejora relacionada con el salario de cada empleado, la mejora asociada a la naturaleza plural de la patronal (Sector / Entidad).

Como ejemplo de mejora general frente a la particular y de mejora asociada a la naturaleza plural de la patronal podríamos citar el siguiente:

Imaginemos que la dirección del Grupo Coop. Cajamar plantea, en el ámbito del sistema retributivo, la negociación de kilómetros, (este es un concepto de recuperación de gasto y no de retribución, así que es perfectamente negociable su mejora en el Convenio Colectivo) pero no plantea mejoras en la financiación del plan de pensiones que tanto valoramos en la sección sindical. Nosotros plantearíamos que ese mismo coste que la Entidad está dispuesta a asumir lo haga en la mejora de las aportaciones definidas del plan de pensiones. Así pasaríamos de lo que no se debe hacer a lo que sí se debe hacer.

Como ejemplo de mejora social frente a la mejora asociada al salario podríamos citar el siguiente:

Transformación del Anticipo de 6 mensualidades en el Anticipo de 12 mensualidades de salario base de nivel 7. En el primer caso, lo que antes teníamos, a mayor salario mayor beneficio para el empleado y mayor coste social para la empresa. Sin embargo, el principio debe ser que el coste social de la empresa debe establecerse en términos de igualdad para toda la plantilla o incluso con tendencia a beneficiar más a los que menos ganan. En el segundo caso, lo que tenemos ahora, todos los empleados pueden acceder exactamente al mismo beneficio social y la empresa soportar el mismo coste social por cada empleado.

(En el resto de financiación social, la capacidad de endeudamiento ya tiene en cuenta la capacidad de pago de cada empleado.)

Por último, recordar que la naturaleza de la “confrontación”, en su aspecto reivindicativo de mejoras y exigencia en el cumplimiento de las obligaciones, es empresa-sindicatos y no sindicato-sindicatos (no es CCOO frente a otras secciones sindicales). La estrategia debe ser huir de la segunda y centrar los esfuerzos en la primera ganando en eficacia para dar a conocer a la plantilla las actuaciones del sindicato.

## INSTRUMENTOS FORMALES DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN

Se negociará en la consecución de acuerdos laborales de forma integral, intentando que los acuerdos no queden dispersos y sin plazos de revisión.

Antes de su firma, se revisarán exhaustivamente la redacción de los acuerdos, analizando si quedan claramente reflejadas las condiciones de todas las variantes posibles de los temas sometidos al acuerdo y recogido de forma inequívoca el espíritu de la negociación.

El instrumento más adecuado será el acuerdo global, de empresa o como se quiera denominar.