

IX PLENARIO DEL GRUPO CHAMPION

SUPERMERCADOS CHAMPION S.A. Y GRUP SUPECO-MAXOR, S.L.

SOÑAR
CREER
CRECER
PARA AVANZAR

PLAN DE TRABAJO 2016 / 2020

Madrid, 27 de octubre de 2016

Índice

Introducción

A. PROPUESTAS SINDICALES

- A.1 Convenio Colectivo
- A.2 Actuaciones sindicales
- A.3 Actuaciones jurídicas
- A.4 Mesa de Dialogo Social
- A.5 Comité Intercentros
- A.6 Unidad de acción
- A.7 Seguridad y Salud
- A.8 Plan de Igualdad
- A.9 Política comercial
- A.10 Formación y cualificación

B. PROPUESTAS ORGANIZATIVAS Y DE AFILIACIÓN

B.1 Estructura organizativa

- La Sección Sindical
- El Plenario
- Comité para la Dirección
- Comisión Ejecutiva
- Delegados Sindicales

B.2 Objetivos organizativos

B.3 Afiliación

B.4 Elecciones sindicales

- B.4.1 Renovaciones de mandato
- B.4.2 Nuevas aperturas en Comités ya existentes
- B.4.3 Nuevas aperturas en centros sin representación electoral y centros donde no tenemos representación

B.5 Planes de trabajo territoriales

B.6 Fortalecimiento de CCOO en los centros

B.7 Bolsa de horas

C. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SINDICAL

C.1 Comunicación e información

- C.1.1 Base de datos
- C.1.2 Archivo
- C.1.3 Página WEB
- C.1.4 Atención al afiliado

C.2 Formación sindical

- C.2.1 Cursos de formación

C.2.1 Manual de acogida

D. ÁREA INTERNACIONAL

D.1 Participación

D.1.1 Federación de Servicios de CCOO

D.1.2 Actividad sindical

D.1.3 Colaboración

D.1.4 Impulsar propuestas sindicales

D.1.5 Información y comunicación

EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

Introducción

Después de muchos años de crisis, con continuas pérdidas de derechos sociales, en nuestros salarios y condiciones de trabajo, celebramos este IX Plenario en un contexto mejor que en el anterior proceso de nuestra VIII Asamblea Congresual, aunque los daños causados por los ajustes de los diferentes Gobiernos a nuestras condiciones de trabajo, todavía siguen causando estragos con virulencia a las trabajadoras y trabajadores, en especial a los más desprotegidos, con salarios reducidos y jornadas parciales, como ocurre con muchos de nuestros compañeros y compañeras.

A pesar de esta grave situación que todavía atravesamos, las empresas (entre ellas la nuestra), la patronal y los denominados mercados (capitalismo rancio, sin soluciones y obsoleto en los tiempos actuales) que son los que nos han metido en esta vorágine, siguen acaparando y quieren más beneficios a nuestra costa. Prueba de ello es la congelación salarial que hemos sufrido, las continuas desregulaciones e injerencias en el mercado laboral, de jornada laboral, los inventarios no pagados, las nuevas contrataciones por debajo de Convenio, y largo etc., aunque en los últimos tiempos hayamos paliado un poco la situación en la empresa.

Si bien en el contexto actual, las ventas de la empresa y el sector se están recuperando; siguiendo siendo firme el crecimiento de la empresa con nuevas aperturas de centros, unos en propiedad y otros franquiciados, incluso con compras de empresas o centros de otras empresas del sector como la de EROSKI recientemente, que esperamos continúe y ello, repercuta en la creación y estabilidad en el empleo, sobre todo fijo.

En este marco en el que estamos, el objetivo que nos tenemos que plantear como no puede ser de otra manera, es renovar y fortalecer el conjunto de la Sección Sindical Estatal, con instrumentos que nos sirvan de ayuda, como es este documento, que no puede ni pretende ser cerrado. Por lo que a partir de ahora, se inicia un proceso abierto a todas las afiliadas y afiliados para que se puedan hacer aportaciones, propuestas, correcciones, etc., con la finalidad de conseguir un documento de trabajo que tras el debate oportuno del conjunto de la Sección Sindical Estatal, nos sirva de guía y herramienta de trabajo para los próximos años, para conseguir mejorar las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras y trabajadores.

PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo para el próximo mandato entre los Plenarios de 2016 y 2020 de la Sección Sindical Estatal; partiendo de la base de la imbricación, colaboración y participación en las estructuras territoriales de la Federación de Servicios de CCOO, está dividido en tres grandes bloques; uno de carácter sindical, otro de carácter organizativo y de afiliación y un tercero de comunicación y formación, sin olvidar el área internacional; con su correspondiente seguimiento, evaluación y valoración, cuyo objetivo no puede ser otro, que el incremento de la afiliación y representación, el aumento y mejora de nuestra estructura organizativa, la extensión de nuestra

presencia sindical en los centros de trabajo a través de acrecentar nuestra representación sindical en las elecciones sindicales y la de mejorar las condiciones sociales y económicas de las trabajadoras y trabajadores del Grupo Champion.

A. PROPUESTAS SINDICALES

Nuestras propuestas de acción sindical como no puede ser de otra manera, están encaminadas a la mejora y defensa de los intereses económicos y sociales de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, en este objetivo tenemos que poner toda nuestra energía, el conjunto de la sección sindical en todos sus ámbitos, marcándonos como propuestas básicas de actuación, las que reseñamos a continuación:

A.1 Convenio Colectivo. Firmado recientemente con el apoyo de la inmensa mayoría de nuestras afiliadas y afiliados y por las trabajadoras y trabajadores de la empresa; apostamos decididamente por un desarrollo progresista del Convenio, que nos asegure la consolidación de los derechos conseguidos en el mismo, fortaleciendo y dando continuidad a los avances logrados, para mejorar nuestra calidad de vida y facilitar la conciliación de la vida familiar, en este sentido tenemos que seguir avanzando en los puntos siguientes:

- ✓ La derogación de las 2 últimas reformas laborales, en todos los aspectos que siguen atentado contra los intereses de las trabajadoras y trabajadores, en línea con lo que viene defendiendo, nuestra Federación de Servicios y la Confederación de CCOO.
- ✓ La defensa y mejor aplicación de la jornada laboral de 2 días de descanso a la semana y 5 de trabajo, con 224 días de trabajo al año; con independencia de que la forma de disfrute de la jornada laboral semanal en cada centro sea el 6 + 2; 5 + 2 o 4 + 2.
- ✓ Mejorar las distintas modalidades de contratación, dando una mayor estabilidad y profesionalidad en el empleo y condiciones de trabajo, a las trabajadoras y trabajadores que se incorporen a la empresa.
- ✓ Que todos los profesionales de las secciones de frescos, incluidos los de frutería y panadería, pasen al Grupo III de especialistas, en justo reconocimiento de su profesionalidad.
- ✓ Mejorar las garantías de control y estabilidad en el cumplimiento de los calendarios trimestrales, haciendo uso, registro y vigilancia del libro blanco.
- ✓ Salarios; incrementos anuales con fórmulas innovadoras, como puede ser la que hemos utilizado en el Convenio actual, que nos posibiliten recuperar y mejorar nuestros emolumentos.

- ✓ Las reducciones de jornada por guarda legal, si así se solicita, no tendrán obligación de trabajar en los inventarios, ni en los domingos y festivos de apertura.
- ✓ En todos los casos de Incapacidad Temporal, que se cobre el 100 por 100 del salario.
- ✓ Uniformidad: 2 uniformes completos y 3 en las secciones de frescos al año.
- ✓ Constitución del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.
- ✓ Cesta de navidad.
- ✓ Garantizar la implantación y consolidación de sistemas de incentivos sobre la venta, para todas las trabajadoras y trabajadores, que sean por tiendas y que su percepción se pueda constatar y evaluar en los centros de trabajo.
- ✓ Compromiso de empleo fijo en una relación de 82/18 fijo/temporal, a tiendas comparables con un año desde su apertura, con información periódica de su estado y grado de cumplimiento cada seis meses a la Mesa de Dialogo Social y al Comité Intercentros.
- ✓ Igualmente tenemos que defender e incorporar al Convenio otros puntos como son; poner e implantar un reloj de fichar en todos los centros de trabajo, abono de los inventarios con recargo del 50 %, no trabajar más del 50 % de los domingos y festivos autorizados de apertura comercial.

También nos ratificamos en nuestra apuesta decidida, de seguir defendiendo la necesidad de un Convenio Colectivo Estatal de supermercados, autoservicios, alimentación o similar, que dé respuestas a las necesidades de homogeneizar las condiciones, económicas y sociales de las trabajadoras y trabajadores de este importante sector del comercio.

A.2 Actuaciones sindicales, estas tienen que estar ligadas a la defensa, consolidación y fortalecimiento del actual Convenio Colectivo, y aquellas otras que demande nuestra organización sindical CCOO.

A.3 Actuaciones jurídicas, encaminadas a conseguir una mayor valoración de los puestos de trabajo en relación con la cualificación de las trabajadoras y trabajadores, los complementos en los puestos de trabajo o el cobro de incentivos; igualmente habrá que analizar la situación de determinados centros de trabajo o formatos comerciales, si están correctamente encuadrados en el actual marco de relaciones laborales y Convenio Colectivo que se les está aplicando.

A.4 Mesa de Dialogo Social. Órgano creado recientemente a propuesta de CCOO en el Convenio Colectivo actual, tiene que servir al sindicato como instrumento de fortalecimiento nuestra actividad sindical, haciendo llegar nuestra voz a través de él

con mayor nitidez que en la actualidad; las propuestas y logros conseguidos en la defensa de los intereses de los trabajadores.

La potenciación de este órgano como interlocutor válido con la empresa, es objetivo prioritario de nuestra sección sindical, ya que desde esta Mesa de Dialogo Social, en paridad de presencia sindical, es mucho más clara y nítida la diferenciación de las distintas propuestas y alternativas sindicales.

La Mesa de Dialogo Social tiene que ser el elemento que sirva para dar soluciones a los problemas cotidianos de los trabajadores, a nivel superior del centro de trabajo o ámbito de representación electoral, esta es nuestra apuesta de futuro y en ello pondremos todo nuestro empeño.

A.5 Comité Intercentros. Es el órgano donde se abordan los problemas sociales y laborales que afectan a varios o todos los de trabajo de trabajo, de ahí, la importancia del mismo, no obstante, tiene que quedar meridianamente claro, que esto no significa que los Delegados de Personal, Comités de centro, conjuntos o agrupados, no tengan que realizar su labor como les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Nuestro objetivo es seguir bregando por que sea útil para dar solución a los problemas que diariamente tenemos los trabajadores en los centros, por este motivo, haremos los esfuerzos necesarios para conseguirlo, si bien, esta labor está condicionada por la actuación del mismo, debido a su composición sindical actual.

En el Comité Intercentros nuestro trabajo se volcará, en pelear en cada reunión por un reducido número de puntos, con independencia de los que se traten en cada reunión, en aras de buscar avances puntuales en la mejora de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores.

El método de funcionamiento que proponemos del Comité Intercentros, será el que venimos utilizando hasta ahora, que consiste en que previo a la reunión preparatoria del orden del día del mismo, desde la Comisión Ejecutiva Estatal, se solicita a sus miembros que previa consulta, participación y concurso de las delegadas y delegados de sus respectivos territorios, aporten los puntos que quieren que se incorporen al orden del día, que a su vez, recopilados y analizados, llevamos como CCOO a la reunión preparatoria entre los sindicatos, en la que se elabora el orden del día definitivo.

A.6 Unidad de Acción. Este trabajo hay que realizarlo de forma paulatina y periódicamente con nuestros aliados tradicionales de UGT, en aras de una mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora.

A.7 Seguridad y Salud. En el trabajo la Seguridad y Salud de las trabajadoras y trabajadores, sigue siendo una prioridad para CCOO y para esta Sección Sindical, para la mejora de las condiciones de trabajo de todas las trabajadoras y trabajadores. Tal como planteábamos en nuestra plataforma de Convenio, el objetivo prioritario de esta Sección Sindical, no debe ser otro que recuperar el COMITÉ INTERCENTROS DE SEGURIDAD Y SALUD, para poder llevar soluciones más tangibles y mejores

condiciones de trabajo de toda la plantilla del Grupo Champion, a partir de esto y mientras se consigue, desde los miembros de CCOO en el Comité Intercentros se debe seguir insistiendo, vigilando y haciendo un seguimiento en temas como:

- Las inversiones en mejoras de espacios comunes, herramientas, etc., así como en el mantenimiento de los obradores, cámaras, mostradores y línea de cajas.
- Hacer un seguimiento de los informes de siniestralidad y absentismo en el Grupo.
- Renovación o ampliación y mejora del Dossier de EPI's.
- Malos modos o conductas poco deseables.

También hay que impulsar y reforzar el papel de los Delegados de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud a nivel de centro de trabajo o de Comités Agrupados o Conjuntos, en los que CCOO forme parte, o a través de las Delegadas y Delegados Sindicales, donde no tengamos presencia, para esta próxima etapa se puede desgranar:

- Pedir en la primera reunión del año, el informe de siniestralidad y absentismo del centro o centros de trabajo, siempre desgranado por centros en los casos de comités conjuntos o agrupados y pidiendo las medidas correctoras que se hayan tomado al respecto.
- Estar al día de toda la documentación que se genera en los centros, en especial los informes de los TP, junto con la demás documentación de Prevención y que pueden llevar consigo modificaciones en la Evaluación de Riesgos.
- Llevar una vigilancia de todos los EPI's, individuales o colectivos, verificando su eficacia, así como, de los utensilios y herramientas que se utilizan para realizar las tareas.
- Controlar las salidas de emergencia, extintores, etc., que estén libres de obstáculos o estén bien visibles. De igual forma con las dependencias comunes que tengan buenas condiciones higiénico-sanitarias.
- Vigilar la temperatura en el centro de trabajo, actuando con rapidez en las situaciones que en esta materia se producen en los centros, ante los Comités de Salud o en la Inspección de Trabajo, si estas no se corrigen o si la solución se demora en demasía.
- Llevar al orden del día cualquier comportamiento que detectemos o nos comunique cualquier miembro de la plantilla, de toda conducta, práctica, comportamiento o malos modos, realizado de modo sistemático en el seno

- Pedir la realización de evaluaciones psicosociales periódicas.

No hay que olvidar que la Seguridad y Salud de las trabajadoras y trabajadores, es además una herramienta más de presión que podemos utilizar en la empresa, sobre todo luchando por conseguir que los Comités de Seguridad y Salud funcionen correctamente, haciendo que realicen bien las funciones para los que fueron creados, que no es otra que la defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

A.8 Plan de Igualdad. En este año 2016 se debe empezar a negociar el II Plan de Igualdad del Grupo Champion, en el que se deberá avanzar en todas las materias para intentar volver a dar un impulso a la Igualdad de Oportunidades dentro del Grupo Champion.

No se debe olvidar que la mayoría de la plantilla base está compuesta por mujeres y que a pesar de las medidas que se incluyeron en el I Plan de Igualdad, aún falta mucho para que estas puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad y mejor remunerados, para ello habrá que insistir en materias como:

- La estabilidad y racionalidad de horarios trabajo.
- Mayor accesibilidad a la formación.
- Mejorar la conciliación laboral y familiar.

Del mismo modo habrá que seguir dando impulso a las medidas de protección a las víctimas de violencia de género, así como a la revisión y mejora del Protocolo de Acoso.

El trabajo a desarrollar mientras se produce la negociación y aprobación del II Plan de Igualdad, deberá seguir encaminado al seguimiento y control en los centros de trabajo, en aspectos importantes como son:

- Incluir en el orden del día de las reuniones con la empresa en todos los ámbitos, peticiones de información referentes a las medidas de conciliación.
- Revisar y corregir si procede el lenguaje empleado en las comunicaciones internas o actas de los Comités.
- Estar a disposición de cualquier trabajadora o trabajador, que lo solicite, para acompañar y asesorar en las actuaciones, tomas de declaración, etc., que prevé el Protocolo de Acoso.

- Vigilar de forma muy especial la puesta en marcha de las medidas existentes para la protección a las víctimas de violencia de género.
- Hacer un seguimiento de las medidas que se establezcan en los casos de la apertura de Protocolo de Acoso (aperturas de expedientes, sanciones, etc.).

Una vez aprobado y firmado el II Plan de Igualdad, y sin olvidar lo anteriormente expuesto, deberemos centrarnos en:

- Dar la mayor difusión posible del II Plan de Igualdad entre todos los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.
- Vigilar que la empresa, a través de sus tablones de anuncios, también divulgue el Plan y sus medidas.
- Vigilar el cumplimiento de las medidas que se aprueben y su desarrollo.
- Hacer que sea un instrumento útil para las trabajadoras y trabajadores, impulsando el uso del mismo, como modo de conseguir y garantizar el objetivo prioritario del Plan de Igualdad, que no es otro, que la igualdad entre mujeres y hombres.

A.9 Política comercial, formatos comerciales y desarrollo de la empresa. Somos parte del Grupo Carrefour, segunda multinacional del sector de la distribución a nivel mundial, esta realidad que a priori nos tiene que servir para mejorar y aumentar nuestras sinergias de todo tipo; compras, ratios, logística, promociones, alquiler de locales, etc., está limitando a su vez nuestro desarrollo y crecimiento como Grupo Champion, pues en muchas ocasiones las decisiones que se toman como Grupo no son necesariamente buenas para los intereses de las sociedades que formamos parte.

En lo concerniente a la política comercial estratégica, sigue sin estar claramente definida, en relación al formato por el que se apuesta, como muestra un botón, seguimos “inventando” formatos comerciales (SUPECO). Creemos que las tiendas tienen que estar encaminadas hacia un consumidor de proximidad, con una apuesta decidida por el desarrollo de las secciones de productos frescos con explotación comercial y personal propio, potenciando el servicio a domicilio, etc., proporcionando estabilidad y tiempo a su consolidación y no dando bandazos como llevamos desde hace mucho tiempo, como si no supiésemos que somos y a lo que nos decidamos, que no es otra cosa que vender productos fundamentalmente de alimentación, en cuatro formatos comerciales:

- Los supermercados, en el que están comprendidos los centros de entre 800 y 2.000 metros cuadrados y se explotan con el nombre comercial de Carrefour Market.

- Los hipermercados pequeños CARREFOUR (minihiper), que tienen en la mayoría de los casos entre 2.000 y 4.000 metros cuadrados, con una colección de referencias menor que los hipermercados grandes entre un 25 y 35 %.
- Las tiendas discount, que representa el actual formato comercial de los centros Carrefour Express, con una superficie comercial entre 100 y 800 metros cuadrados, que se está potenciando básicamente en régimen de franquicia; cuestión esta que nos parece un groso error, ya que sería muy positivo desarrollarla nosotros también mucho más, sin renunciar a la franquicia.
- El formato SUPECO, que es un formato hard discount stone, dirigido a consumidores de bajo poder adquisitivo, con superficie de venta de distintos tamaños, en plan almacén y escaso o nulo diseño, que tiene las secciones de frescos como locomotora del centro, si bien este fórmula está poco desarrollada y no termina la empresa de consolidarla.
La fórmula comercial en estos tiempos puede tener recorrido, no obstante, cuando mejore la situación económica, o se busca una salida al actual formato, o tendremos problemas de todo tipo.

En relación a las compras, está demostrado que no se tiene ni siquiera en consideración que tipo de tiendas se explota, que no es otro que un supermercado, minihiper, discount y hard discount. Esto conlleva sus limitaciones en relación a los hipermercados, lo que supone en la práctica que al realizar unas compras centralizadas, en infinidad de ocasiones se recibe, por imposición, una cantidad enorme de género a la que se es incapaz de dar salida en los centros de trabajo, generando así un stock innecesario. Esto no sucedería si la compra, gestión y distribución se realizasen pensando en el tipo de establecimiento y formato comercial a la que va destinada la misma, el efecto sería más fructífero y tendríamos mejores resultados económicos, esto no supondría que perdiésemos capacidad de compra.

La logística no deja de tener un problema por la idiosincrasia de las sinergias, los formatos de los camiones de distribución de los artículos, por el ahorro de costes, en la mayoría de los casos son de gran tonelaje, y siempre tienen que ir llenos por los costes que supone, en consecuencia es fácil recibir en los centros de trabajo, una cantidad importante de género que la tienda no ha pedido.

Además esto supone que a corto plazo aumentara el stock en la tienda y, en consecuencia, cuando haya que liquidarlo quedará minusvalorado en los inventarios, disminuirá el valor del producto e ira a pérdida desconocida, demarca o habrá una enorme diferencia de inventario, lo que situará a la tienda en una posición cuanto menos incómoda, a la hora de los resultados.

Habría que apostar por una logística propia y adecuada a las necesidades de nuestras tiendas, a la vez que facilitar que los palets no vengan tan altos, para evitar en el trabajo de desmontaje excesos y sobrecargas musculares.

Las compras y promociones son quizá el mayor lastre que se arrastra en este tipo de formatos comerciales. Al actuar cuando se compra pensando en una gestión y

comercialización como si se tratara de un hipermercado, para el que “todo vale y asume”, se añaden nuevos problemas a los ya señalados. Así, las cantidades que se piensan y envían a las tiendas de estos formatos resultan, comparativamente y proporcionalmente, mucho mayores que si se envían a un hipermercado, y no se tiene en cuenta de que la salida del producto en cuestión nunca será como en el híper. Y esto con el agravante de que el consumidor también cuenta y, por lo general, el artículo en cuestión se paga entre un 10 y un 20 % más caro en nuestros formatos comerciales como bien sabemos por experiencia. Sería necesario facilitar en parte la capacidad de compra a las tiendas a sus responsables en tanto máximos gestores de los centros de venta.

Por estos motivos, desde CCOO apostamos por un cambio radical en la política estratégica comercial de la empresa, para que se base, en el futuro en una actuación óptima, acorde y ligada a lo que sabemos hacer, que es vender productos de alimentación a un buen precio, dando servicio al consumidor, basándolo en los productos frescos, con atención personalizada y con valor añadido.

Hay que apostar por la diferenciación de su gestión respecto de los hipermercados en aquellas cuestiones que hemos apuntado, con autonomía suficiente tanto en el crecimiento como en la expansión, que nos permita situarnos en una posición claramente competitiva en el mercado en los formatos comerciales en los que podemos y sabemos ser buenos y no aquellos otros que nos vienen impuestos y lastran nuestro porvenir.

Para ello, la mejor forma de hacerlo es apostar por la separación de la gestión comercial de los hipermercados.

A.10 Formación y cualificación de las trabajadoras y trabajadores. El valor que da la empresa a la formación y cualificación de sus trabajadores, consideramos que no es suficiente; todos los años se realizan cientos de cursos y miles de horas dedicadas a la formación de las trabajadoras y trabajadores, pero la realidad de los centros de trabajo, nos dice que en las tiendas los trabajadores no saben bien para que vale, pues consideran que no les sacan provecho.

Comprobamos diariamente como se forman muchos trabajadores nuevos en la empresa, que a los tres días o al año se van o no se les renueva el contrato, y posteriormente se van a la competencia, perdiendo constantemente profesionalidad en la plantilla, esta situación se produce por dos motivos básicamente, una de carácter económico, ya que tenemos unos salarios de los más bajos del sector, y otro, por el escaso interés que nuestra la empresa hacia sus trabajadores en lo concerniente a su promoción profesional.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, es necesario dar un vuelco significativo a la formación que impartimos en la empresa. La formación tiene que estar basada en las necesidades que se detectan en los centros, que hoy en día pasan por formar a los profesionales de las secciones de frescos, mandos intermedios, jefes de turno, etc., potenciando con ello nuestra capacidad para dar un mejor servicio al consumidor, y

ligado a plan de promoción profesional que nos garantice que el crecimiento de la empresa está cubierto por una acertada política de formación.

B. PROPUESTAS ORGANIZATIVAS Y DE AFILIACIÓN

B.1 Estructura organizativa

La Sección Sindical Estatal. Está compuesta por todas las afiliadas y afiliados a CCOO en las empresas del Grupo Champion, Grup Supeco-Maxor, SL y Supermercados Champion, S.A. en la que se participa a través de la representación elegida por las distintas Secciones Sindicales de los territorios o Comunidades Autónomas, según las normas que se establezcan en la convocatoria correspondiente o en su Plenario.

Desde la dirección de la Sección Sindical Estatal hemos elaborado este documento, para que sirva de discusión y debate, que tras el mismo y una vez aprobado, en su caso, tengamos un plan de trabajo para los próximos años, con unos objetivos concretos que tendremos que llevar a la práctica, con la colaboración y participación de todos los que la conformamos.

- **El Plenario.** Es el máximo órgano deliberante y decisorio de la Sección Sindical Estatal, está compuesto por la Comisión Ejecutiva Estatal, un miembro por Comunidad Autónoma con representación electoral de CCOO y un número de miembros a determinar por el órgano que decida su convocatoria.
- **Comité para la Dirección.** Es un órgano de trabajo, participación y coordinación, está formado por la Comisión Ejecutiva Estatal y un miembro por Comunidad Autónoma con afiliados a CCOO.
Es el órgano competente para debatir y aprobar los temas de carácter sindical y organizativo que afecten al conjunto de la Sección Sindical.
Su funcionamiento será debatido y aprobado en la primera reunión de la Comisión Ejecutiva.
- **Comisión Ejecutiva Estatal.** Es el órgano de dirección y coordinación de la Sección Sindical Estatal, que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas y aprobadas por Plenario y el Comité para la Dirección, coordina el trabajo sindical del conjunto de la Sección Sindical Estatal; se elige en el Plenario, está compuesta, por un Secretario/a General que se elige de forma individual y un número determinado de miembros, que se establece en cada Plenario, que son elegidos por el Plenario, conforme a lo que establece el Plenario y en los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO.
- **Delegados Sindicales Estatales.** La Sección Sindical Estatal de CCOO tiene hoy el derecho de elegir a cuatro Delegados Sindicales Estatales en la empresa Supermercados Champion, S.A. y tres en Grup Supeco-Maxor, SL, el criterio para su elección, se guía única y exclusivamente por los intereses a

En las Comunidades Autónomas, las provincias o los distintos centros de trabajo podrán constituirse Secciones Sindicales en sus ámbitos respectivos, por acuerdo entre la organización correspondiente y la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal y de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Federación de Servicios de CCOO y las normas que los desarrollan. En los casos que no sea posible la constitución territorial de secciones sindicales, la Comisión Ejecutiva Estatal, podrá nombrar coordinadores o responsables territoriales.

B.2 Objetivos Organizativos

Los objetivos organizativos de la Sección Sindical Estatal y de su Comisión Ejecutiva Estatal, son:

- El fortalecimiento, consolidación y creación de nuestras secciones sindicales en los distintos centros de trabajo y territorios, siempre y en coordinación con las respectivas organizaciones territoriales.
- Se tendrán reuniones periódicas en función de las necesidades con los Órganos de dirección, Delegados, miembros de Comités, Delegados Sindicales y afiliados por territorios, visitas a los centros de trabajo asiduas, en las que se aborde la situación de la empresa, el trabajo sindical, organizativo y afiliativo del territorio, los problemas que hay, así como las medidas y acciones que estamos adoptado en nuestro trabajo sindical.
- En las reuniones de forma habitual hay que abordar lo tratado en las reuniones de la Mesa de Dialogo Social, el Comité Intercentros, la problemática de la sección sindical del territorio, de los comités; igualmente hay que abordar la situación general en la que nos encontremos CCOO en el marco confederal, federal y territorial, así como del trabajo sindical que hemos hecho, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y del que tenemos que realizar en las próximas fechas.
- Garantizar visitas a los todos los centros de trabajo, sobre todo a los de nueva apertura, cuestión esta de especial interés, ya que de nuestro trabajo en estos centros, depende en gran medida que de cara a la afiliación y las elecciones sindicales, tengamos resultados tangibles, en este sentido hay una

- Procurar garantizar que los centros de trabajo en las provincias que tenemos representación electoral o nombrados Delegados Sindicales, visiten los centros de las provincias al menos una vez al mes.
- Envío de las actas de las reuniones de los distintos Comités a la Secretaria General, para información y desarrollo sindical y organizativo en los casos de interés general.
- Notificar a la Secretaria General Estatal las incidencias, acuerdos o denuncias, que se consideren relevantes, para su difusión, y que puedan servir a las demás delegadas o delegados.

B.3 Afiliación

La afiliación sigue siendo la herramienta más importante que tenemos, para que crezcamos como organización, por este motivo es imprescindible que realicemos un esfuerzo adicional, que nos permita aumentar nuestra afiliación, sabemos que no es tarea fácil, pero cada día se hace más necesario para el crecimiento de CCOO y poder así defender mejor nuestros intereses como trabajadoras y trabajadores.

La afiliación nos tiene que servir además, como instrumento de transmisión de nuestras propuestas, actuaciones y logros sindicales en los centros de trabajo al conjunto de las trabajadoras y trabajadores.

Desde una significativa afiliación siempre tenemos más posibilidades de tener candidaturas en los procesos electorales, al mismo tiempo que nos permitirá conseguir unos mejores resultados electorales en las elecciones sindicales.

Cada día se hace más necesario que desde los órganos de dirección de la Sección Sindical en todos los ámbitos, prestemos una atención preferente y personalizada a nuestros afiliados, que si bien forman parte de CCOO con todos sus derechos y obligaciones, demandan constantemente un trato diferenciado de las trabajadoras y trabajadores no afiliados, por eso se hace imprescindible que contactemos permanentemente con ellos, sobre todo en las visitas que hacemos periódicamente por los centros, así como a través de los medios de comunicación que tenemos a nuestra disposición, además de informarles puntualmente de los servicios que ofrece y tiene el Sindicato.

La situación de la empresa nos permite pensar que continuaremos con la expansión de la misma con nuevas aperturas en los distintos formatos, por lo que podemos asumir

un crecimiento en la afiliación en los próximos cuatro años, que no solo compense las bajas que se produzcan, sino que al final de dicho periodo hayamos aumentado de forma significativa nuestra afiliación, en este sentido proponemos crecer anualmente en torno al 3 %.

La afiliación a los jóvenes y a las nuevas incorporaciones merece una especial atención pues son garantía de futuro, vigilando que no haya precariedad en sus derechos y condiciones, que se cumpla el compromiso de empleo, los contratos que no estén en fraude de Ley, etc., prestando toda nuestra ayuda y colaboración en defensa de sus derechos, pues son los trabajadores que están más desprotegidos, ahora tenemos una buena herramienta en el Convenio con el incremento de sus derechos y una mayor subida salarial.

Hay que hacer una campaña para conseguir que todas nuestras delegadas y delegados se afilien a CCOO, al igual que las trabajadoras y los trabajadores que se presentan en nuestras candidaturas, con una atención especial puesta en el horizonte de conseguir que al concluir el próximo mandato sean afiliados todos a CCOO.

Seguimiento de las bajas que se producen y atención especial a los afiliados por cambio de sociedad, ya que por estos motivos, se produce una disminución de la afiliación que luego cuesta mucho recuperar.

Hacer llegar periódica y puntualmente la información que se genera constantemente, desde todos los ámbitos de la Sección Sindical y el Sindicato.

B.4 Elecciones sindicales

En este campo tenemos un trabajo arduo, pues tenemos muchos territorios donde nuestra presencia sindical es nula, además de que una parte importante de la expansión de la empresa, se está produciendo en estas zonas, por lo que no estamos llegando a los procesos electorales.

La apertura de nuevos centros en lugares donde tenemos representación, en muchos casos no supone incremento de la representación sindical, ya que estos centros pasan a formar parte del Comité Conjunto o Agrupado y por lo general el Comité no aumenta su número de miembros.

En este sentido, nos tenemos que marcar tres escenarios diferenciados; uno las renovaciones de mandato, dos las nuevas aperturas en lugares con Comités ya existentes, tres las nuevas aperturas con Comités o Delegados propios, donde no tenemos representación o no llegamos ni como Sección Sindical ni como Sindicato.

B.4.1 Renovaciones de mandato. De 2016 a 2020 periodo de mandato entre Plenario y Plenario, tenemos que renovar la representación electoral de todos los centros que tenemos en la actualidad, lo que supone un esfuerzo considerable, máxime teniendo en cuenta que en muchos casos no podemos llegar, por ello, se hace imprescindible contar con el apoyo de la organización del territorio correspondiente para conseguir

candidaturas, de ahí, la necesidad de nuestra vinculación constante con el Sindicato del ámbito de cada centro, para que sean ellos, quien se hagan cargo del proceso electoral, si no podemos llegar como Sección Sindical, en todo caso es necesario siempre que podamos, ayudar y seguir todo los procesos electorales que haya en la empresa.

Procesos electorales con renovación de mandato entre 2016 y 2020

Comunidad Autónoma	Centros electorales	Representantes elegir	Fecha elección
Andalucía	16	51	2017/2018
Cantabria	2	8	2018
Cataluña	24	142	2017/18/19
Castilla la Mancha	3	9	2018
Castilla León	5	15	2018
Euskadi	7	20	2018/2019
Galicia	6	26	2017/18/19
Illes Balears	2	2	2017
La Rioja	1	5	2018
Madrid	12	84	2018/2019
C. Valenciana	8	24	2017/18/19
Total	86	386	

B.4.2 Nuevas aperturas en Comités ya existentes. En estos casos, hay que prestar especial atención a los trabajadores, desde su incorporación a la empresa en los centros donde realizan la formación hasta el centro de destino, y garantizar dentro de nuestras posibilidades una ayuda razonable a sus demandas y necesidades. Asimismo es necesario tener en cuenta en que situación quedaría el Comité en cuanto a su número de miembros, ya que la empresa está apostando de forma decidida por incorporar más centros a la conformación de los Comités Conjuntos o Agrupados, en esta situación se encuentran al menos 17 centros en este momento, que en algunos casos ya supone que aumentará la representación de los Comités.

B.4.3 Nuevas aperturas en centros sin representación electoral y centros donde no tenemos representación. En las visitas a estos centros, hay que redoblar los esfuerzos pues suele ser más difícil tener candidatura, este trabajo hay que hacerlo en coordinación con el territorio, pero tendremos que comenzar el proceso en los centros donde realizan la formación, tanto para hacer afiliados como coger compañeras y compañeros para las candidaturas, es importante en estos centros llegar los primeros con la información, ver qué tipo de problemas y dificultades tienen, en general suelen ser de días que se les debe, horas que hacen de más, incumplimiento de los horarios, todo ello, para prestarles la ayuda y colaboración que necesiten, y hablar con la empresa para solucionarles los problemas que tengan. Actualmente hay 6 centros que formalmente no tienen representación y donde se puede hacer elecciones sindicales en estos momentos, siendo previsible que crezca el número en los próximos años.

Centros electorales donde no tenemos representación

Comunidad Autónoma	Centros electorales	Representantes elegir	Fecha elección
Andalucía	16 (23)	51	2017/2018
Cantabria	2	8	2018
Cataluña	10 (13)	53	2017/18/19
Castilla la Mancha	2	4	2018
Castilla León	1	3	2018
Euskadi	5	15	2018/2019
Galicia	4 (6)	14	2017/18/19
Illes Balears	2	2	2017
La Rioja	1 (2)	5	2018
Madrid	6	30	2018/2019
C. Valenciana	8 (13)	24	2017/18/19
Total	57 (75)	209	

B.5 Planes de trabajo territoriales. Las secciones sindicales de los distintos territorios elaboraran planes de trabajo concretos, en línea con los que apruebe este Plenario, que serán remitidos a la Comisión Ejecutiva Estatal para su seguimiento y evaluación que realizará periódicamente, aportando en la medida de sus posibilidades, la colaboración y ayuda que le sea requerida por las mismas.

B.6 Fortalecimiento de CCOO en los centros. La presencia CCOO como sindicato tiene que ser más acentuada, es habitual que nuestro trabajo sindical quede diluido por el que realizamos en el seno de los Comités de empresa, no resaltando que son los miembros de CCOO en este órgano, los que damos vida y contenido al funcionamiento de los mismos, aportamos la mayoría de las propuestas, buscando y logrando soluciones a los problemas que existen en los centros, que tienen y demandan las trabajadoras y los trabajadores, es por ello que resulte fundamental, hacer ver a los trabajadores nuestro saber hacer en defensa de sus intereses.

B.7 Bolsa de horas. La bolsa estatal de horas sindicales, como establece el Convenio Colectivo y los acuerdos con la empresa, es garantizar la optimización de los recursos humanos mediante el uso de las mismas en función del plan de trabajo estatal, territorial y el trabajo a desarrollar en cada momento en los centros de trabajo, con el fin de conseguir los objetivos marcados.

La bolsa estatal está constituida por la acumulación mensual de todas las horas sindicales de cada delegada y delegado y los Delegados Sindicales, para su posterior distribución por la Comisión Ejecutiva Estatal de la Sección Sindical en función de las necesidades y trabajo concreto de cada delegada y delegado, en base a las necesidades de los mismos en cada momento y circunstancia, para el cumplimiento de los objetivos marcados en el plan de trabajo estatal y territorial. Para la distribución de las horas, se estará a lo establecido hasta la fecha para el uso de las mismas.

C. Comunicación y Formación Sindical

C.1 Comunicación e información. Durante el último periodo hemos evolucionado de forma satisfactoria, pero todavía queda mucho por hacer, dado que la información y comunicación en todas sus variantes, es nuestra herramienta más útil y la que tiene mayor difusión entre los trabajadores, aparte del boca o boca, no obstante, tenemos que mejorar nuestros mensajes y vías de comunicación, adaptándolas más a los tiempos que corren, para que lleguen con más nitidez, claridad y a tiempo a las trabajadoras y trabajadores, en este sentido tendríamos que actuar y mejorar en los siguientes ámbitos de actuación:

- **C.1.1** Aumentar nuestra base de datos de los correos electrónicos, whatsApp, teléfonos, etc. de nuestros afiliados y delegados, para conseguir una comunicación más ágil, rápida y fluida, ya que la información es un instrumento hoy día muy importante y útil, así como abrir una nueva base de datos de simpatizantes que sepamos que están próximos a nosotros, que se puedan presentar en nuestras candidaturas, nos voten, etc., para hacerles llegar también aquella información que estimemos en cada momento de su interés.
- **C.1.2** Elaborar un archivo base de acceso para nuestros afiliados, en el que tengan la documentación e información del Convenio, incentivos, actas del Comité Intercentros, de los Comités de centro, Salud Laboral, Plan de Igualdad, y aquellas otras que elaboren las distintas organizaciones de CCOO que puedan serles de utilidad.
- **C.1.3** La creación reciente de nuestra página WEB, supone un pequeño avance en la comunicación e información, interna y externa, si bien dista mucho de ser la adecuada. El desarrollo de la misma, tiene que ser objetivo fundamental de nuestro trabajo sindical, lo cual requiere el compromiso, colaboración y participación de todos los que conformamos la Sección Sindical, ampliando sus contenidos y haciendola atractiva para los afiliados y trabajadores de la empresa.
- **C.1.4** Crear y elaborar una página o buzón, como herramienta de atención al afiliado, en la que los afiliados y delegados puedan hacer consultas personalizadas, sobre los problemas o dudas que tengan en lo relacionado con el trabajo, los derechos de los trabajadores, licencias, la aplicación o interpretación del Convenio, leyes, y demás condiciones de trabajo que sean de su interés.

C.2. Formación sindical. Las delegadas y delegados, tanto los de nueva incorporación, como los que renuevan mandato electoral, cada día necesitamos mayores conocimientos en relación con nuestra cualificación, para la defensa de los intereses de los trabajadores, por ello, tenemos la necesidad de formarnos continuamente, desde la Comisión Ejecutiva Estatal, en colaboración con nuestras organizaciones territoriales, facilitaremos los medios incluidas el uso de las horas sindicales que se necesiten para esta labor, que tal fundamental resulta para realizar mejor nuestro trabajo, en defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

- **C.2.1** Potenciaremos la participación de nuestros delegados en los cursos de formación sindical que realiza la Federación de Servicios de CCOO, a través de sus organizaciones territoriales.
- **C.2.2** Creación de un manual de acogida y actuación para los nuevos delegados, que les permita actuar sindicalmente y ampliar sus conocimientos en las relaciones laborales.

D. Área Internacional

D.1 Nuestra participación en este campo de la actividad sindical, ha sido escasa cuando no nula, siendo en estos momentos la única organización sindical del Grupo Champion, que no tiene representación internacional dentro del Grupo Carrefour, por lo que nos proponemos desde este Plenario, darle un fuerte impulso a la misma y participar activa y decididamente en la misma; al respecto nos planteamos realizar el trabajo siguiente:

- **D.1.1** Solicitar a la Federación de Servicios de CCOO que realice las gestiones necesarias, para nuestra incorporación en todos los órganos de representación a nivel internacional del Grupo Carrefour.
- **D.1.2** Impulsar activamente y participar con nuestras propuestas sindicales, en la actividad sindical de CCOO en el área internacional del Grupo Carrefour, en el Comité Europeo de Información y Consulta (CICE), para una mejor defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores.
- **D.1.3** En colaboración con nuestros compañeros de CCOO de Centros Comerciales Carrefour, elaborar las estrategias de actuación sindical, en los órganos que estemos presentes.
- **D.1.4** Crear los instrumentos necesarios, para que la información y comunicación de lo tratado en estos órganos de representación e intervención sindical internacional, lleguen a nuestros delegados, afiliados y representados, con el claro objetivo de mejorar nuestras condiciones sociales y económicas.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

El plan de trabajo que se presenta para su debate y consideración, es un plan dinámico y vivo. Plan del que necesariamente hay que hacer un seguimiento, para analizar y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en él, corregir y subsanar sus desviaciones, detectar, considerar y tener en cuenta posibles carencias o nuevas circunstancias de cualquier naturaleza, que hagan necesaria su inclusión o corrección en el plan y la formulación de nuevos objetivos.

Es por ello, que se realizarán reuniones de control del plan de forma periódica, preferentemente trimestral, por la Comisión Ejecutiva, o en su caso por el Comité para

la Dirección, órganos en los que se adoptarán las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos establecidos y poner en marcha aquellas otras, que puedan ser de interés, para una mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadores de la empresa.