

Buenos días compañeras y compañeros

Soy Ricard Ruiz, SECRETARIO ORGANIZACIÓN SS CAIXABANK

Quisiera comenzar refiriéndome al sector financiero, uno de los principales protagonistas de esta crisis, y que se encuentra en plena restructuración. Desde el año 2008 se han perdido unos 60.000 puestos de trabajo, el 21%. Los trabajadores y trabajadoras del sector han perdido su credibilidad profesional, sufriendo ataques mediáticos sin tregua. Han desaparecido varias entidades, y se ha acabado con el modelo de cajas de ahorro. En el horizonte las Elecciones Sindicales y el vencimiento de los convenios sectoriales (banca y ahorro).

Y de cara a la sociedad en general, un sector que no cumple con su principal finalidad, la financiación de familias y empresas.

En este marco, os voy a hablar del trabajo de nuestra sección sindical, y nuestra experiencia, tanto en la negociación como en el día a día.

Nuestras condiciones salariales y laborales se estructuran a partir del convenio colectivo del sector, que engloba a lo que son o fueron cajas de ahorro, actualmente la mayoría desarrollan su actividad a través de un banco. Aun así, por ahora conservamos el convenio que regula nuestras condiciones mínimas y garantiza cierta homogeneidad gremial entre entidades tan diferentes.

A partir del convenio, desarrollamos la Negociación en la empresa, tanto de las materias que son disponibles como de todas aquellas que no regula el mismo, el fruto de todo ello es lo que denominamos la Normativa Laboral: un compendio de pactos que constituye un acuerdo en sí mismo y que es de aplicación a toda la plantilla, con el que hemos conseguido la regulación de sus condiciones desde el inicio de su relación laboral hasta el momento de su salida de Caixabank.

A su vez colaboramos con las secciones sindicales y las delegadas y delegados de las empresas del Grupo, para extender a sus plantillas todas las condiciones laborales que podemos, más allá de los diferentes convenios sectoriales o de empresa que tienen. Y por supuesto en su trabajo de afiliación y de preparación de las elecciones.

Nuestra relación con la plantilla en general, y especialmente con la afiliación, la, llevamos a cabo por varias vías:

1.- la principal son las visitas constantes a los centros de trabajo. Las calendarizamos y periodificamos. Tenemos implantadas herramientas informáticas avanzadas desarrolladas por compañeros delegados que nos ayudan en la gestión y seguimiento de la visita y la afiliación.

Es el elemento fundamental de nuestro trabajo en la relación con la plantilla y también condiciona nuestra manera de trabajar, por la peculiaridad de su distribución. Tenemos centros en todas las provincias y en las dos ciudades autónomas, y no únicamente en capitales de provincia o ciudades grandes,

también en poblaciones que están muy alejadas de otro centro de trabajo o mal comunicadas (valles pireneos, islas menores, diferentes sierras).

Dedicamos una gran cantidad de recursos, tanto económicos como de horas sindicales, a tener presencia de una manera sistemática en todos los centros. A través de estas visitas afiliamos, obtenemos información, asesoramos sindicalmente, detectamos problemas a gestionar, transmitimos el posicionamiento de nuestro sindicato ante los planteamientos de los diferentes gobiernos, central y autonómicos, en las mesas de negociación de cualquier ámbito, etc., y a la vez recogemos el sentir de la plantilla en relación a sus condiciones laborales o sociales o incluso respecto a CCOO.

2.- la comunicación en papel y los emails. Segmentamos la comunicación por afiliación, función, edad, género lo que nos permite personalizar el mensaje.

3.- página web propia donde se puede encontrar una gran cantidad de información, alguna relativa al ámbito de la empresa y otra de carácter más general y discriminamos el acceso entre afiliados y no afiliados. A través de la página web los empleados y empleadas también pueden hacer sus consultas o comentarios.

4.- perfiles en las redes sociales, Facebook y twitter.

Para entender su necesidad hay que conocer la realidad en que nos movemos. Se trata de una empresa de algo más de 31.000 personas de plantilla, de las cuales casi 15.000 están afiliadas, y distribuidas en 6.000 centros de trabajo repartidos por todo el Estado.

El objetivo: mantener informada a la plantilla o a la afiliación de todo aquello que consideramos necesario, ya sea negociaciones, conflictos, informaciones puntuales, les recordamos sus derechos y les advertimos sobre las malas prácticas de la dirección, etc. Y por supuesto perseguimos fidelizar e incrementar la afiliación.

El mensaje de CCOO en CAIXABANK

En varias ocasiones me he referido a los afiliados y afiliadas, y no es casual. Estamos convencidos de que estas personas merecen un trato preferente y diferenciado, ya que son las que contribuyen con su apoyo a hacer posible nuestro trabajo y en su mayoría las que nos votan en las elecciones.

Volviendo a las visitas, en momentos como este, donde el sindicalismo de clase y confederal sufre graves ataques desde los medios de comunicación, desde los poderes políticos y económicos, el contacto permanente con las personas a las que representamos es fundamental para combatir esa imagen que quieren dar de CCOO, que nos sientan próximos, que nos vean día a día como sus compañeros y compañeras, es la manera de hacerlo.

En este sentido nos parece decisivo destinar, en todas las organizaciones, federaciones, territorios, secciones, el máximo de horas sindicales a esta presencia en los centros de trabajo. En el último congreso confederal ya se lanzó la idea de un plan de sindicalización en las empresas, empezando por las

500 más grandes del Estado, sin duda es un proyecto en el que merece la pena volcarse.

Estas visitas son además el principal canal de incremento y mantenimiento de la afiliación, en ellas recogemos casi el 90% de las nuevas afiliaciones, el resto lo hacemos por otros canales, como la página web.

Mantener e incrementar la afiliación se ha convertido en un elemento esencial de nuestro trabajo desde el punto de vista organizativo, forma parte del ADN de la sección sindical, y se va transmitiendo a los nuevos delegados y delegadas que se incorporan al trabajo sindical desde el primer momento.

El punto de partida del fuerte crecimiento afiliativo de los últimos años fue el convencimiento de que teníamos que convertir en personas afiliadas todos los votos que obteníamos en las elecciones, era el año 2000 y desde entonces hemos pasado de unos 5.000 con un porcentaje sobre el 20% a las actuales casi 15.000 y casi un 49%.

Desde hace ya unos meses, con la vista puesta en las Elecciones que celebraremos en nuestro caso a finales de noviembre, hemos dado un impulso, para intensificar al máximo, estas visitas. Son más de 60 circunscripciones, 5 DP y el resto comités.

Queremos ser optimistas respecto de los resultados, e intentar mejorar el porcentaje que tenemos actualmente, un 47% de los delegados y delegadas electos. Hemos ganado todas las elecciones desde el año 90, siendo siempre el primer sindicato y con una importante diferencia con UGT (están en un 12% actualmente).

Un sindicato corporativo es el segundo y único competidor real. Este tipo de sindicato está creciendo en el sector, sin discurso político, menos incómodo y comprometido y muy pragmático, pero menos efectivo en el medio plazo.

En nuestro caso podemos hablar del círculo virtuoso de elecciones-afiliación, gracias al buen resultado tenemos delegados y delegadas con disponibilidad de horas y muchas ganas, que nos permiten estos altos porcentaje de afiliación que a su vez son la base de nuestro electorado. Pese a la fuerte doble y triple afiliación, fenómeno que explicar requeriría demasiado tiempo en estos momentos y no quiero alargar mucho más mi intervención.

Trabajamos con anticipación todo el proceso electoral, ya tenemos prácticamente cerradas todas las candidaturas, esto nos permitirá centrarnos en la campaña electoral.

En cuanto a la organización del trabajo en el seno de la Sección Sindical:

Para facilitar el trabajo de los delegados y delegadas de la sección disponemos de una Intranet propia, con apartados de información, comunicación, foros de debate interno, etc., muy útil tratándose de prácticamente 400 personas muy repartidas geográficamente. Donde es posible estamos constituidos en secciones sindicales territoriales con su propia estructura y cierta autonomía de trabajo.

En estos últimos años hemos vivido la fusión/adquisición de otras empresas del sector por parte de la Caixa. Por tanto, hemos vivido también la confluencia de varias secciones sindicales, con culturas y formas de trabajo parecidas, sin ser idénticas, siempre hay matices, y diferentes sensibilidades. Han sido procesos que han enriquecido la sección resultante en cada momento, que han ayudado a crecer a todas las personas que la formamos, y que hay que valorar como muy positivo.

Si el proceso de fusiones en el que estamos inmersos lo concluimos también con éxito, saldremos muy reforzados, tanto las organizaciones resultantes como el conjunto del sindicato, y eso contribuirá a la mejora del trabajo de todas las secciones sindicales, grandes y pequeñas, y ha de hacerlo también a esos delegados y delegadas de empresas pequeñas, donde muchas veces no hay ni sección. Liberar recursos de estructuras para llegar más y mejor a esas pequeñas empresas es uno de los retos que tenemos por delante, porque CCOO es el único que lo puede hacer con garantías, desde la cooperación y la confederalidad para atender de manera más eficiente la diversidad de situaciones y realidades que viven hoy los trabajadores y las trabajadoras.

Quiero resaltar también el efecto positivo que supone el aumento de compañeras en los diferentes órganos de dirección de la sección sindical, sin duda los debates y las conclusiones son más completos, las formas de trabajo más eficientes, las negociaciones mejoran porque las perspectivas son más amplias y la equidad aumenta. Pero debemos seguir avanzando por este camino y no perder de vista que en estos momentos precisamente hay más riesgos de retroceder lo andado.

Por último recordar que el Sindicato lo construimos las personas y debe ser un compromiso no olvidarlo y ser generosos en los cambios, apoyarnos, animarnos y humanizar las estructuras. Un reto a conseguir desde los puestos de responsabilidad y dirección en cualquiera de los ámbitos de la organización.

Tenemos muchos e importantes retos en los próximos meses, con el trabajo de todas y todos, con nuestras ganas e ilusión, los llevaremos adelante con éxito, los resultados nos han de acompañar.

Viva CCOO