

PONENCIA

PLENARIO DE CONSTITUCIÓN

SECCIÓN SINDICAL

CAJA RURAL CENTRAL

Murcia, 27 de abril de 2022

INTRODUCCIÓN:

El Plenario de constitución de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Caja Rural Central (CRC), se realiza tras la aprobación de su convocatoria y normas correspondientes por parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Servicios.

Tras la celebración de las pasadas elecciones sindicales, CCOO ha obtenido la mayoría en la representación de la plantilla de CRC en las dos comunidades donde está implantada.

Esta circunstancia, unida a la necesidad de implantar el modelo de sección sindical frente al de comités de empresa como se viene haciendo en las entidades del sector con probadas ventajas para el sindicato y las plantillas, lleva a plantear en este momento la constitución de la sección sindical estatal de CRC.

Igualmente, se detecta el potencial afiliativo del que dispone CRC en áreas que contrastan con la alta afiliación en otras y la necesidad de exportar el modelo de éxito observado en la Región de Murcia a la zona más deficitaria, en este caso Alicante.

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

DOCUMENTO DE ACCIÓN SINDICAL

EJES DE ACTUACIÓN:

El plan de trabajo de la Sección Sindical de Caja Rural Central es esencial para dar respuesta a las demandas de la plantilla en general y de la afiliación en particular. Es un instrumento imprescindible de planificación que deberemos actualizar periódicamente en función del contexto en el que se desenvuelve nuestra acción sindical, máxime en un escenario de cambios constantes del sector financiero. Y para que sea adecuado, es necesario el feedback constante de la plantilla, algo que solo conseguiremos mediante una interacción permanente con ella.

Este Plan tiene por objeto la organización del trabajo a realizar por los delegados y delegadas de la Sección Sindical, atendiendo, tanto a la demanda de los compañeros/as como a las necesidades de extensión de la propia organización.

En este sentido, **las líneas de acción sindical que se marcan como prioritarias** son:

1. **Refuerzo de nuestra organización en la empresa:** prestando especial atención a la provincia donde presentamos más debilidades tanto en afiliación como en representación. Para ello elaboraremos planes especiales de actuación, intensificando las visitas a oficinas y a servicios centrales, con objeto de incrementar la afiliación centrandó nuestra actuación, especialmente, en el activo femenino para conseguir una representación paritaria de la que carecemos actualmente.
2. **Elaboración de un plan de visitas:** El objetivo de este es el de llegar a todos los centros de trabajo y a todas las personas de la empresa con una periodicidad, al menos, semestral. Para garantizar el cumplimiento de estos planes, esenciales para que CCOO siga siendo la fuerza mayoritaria en Caja Rural Central.
3. **Reforzar nuestra interlocución con la empresa:** debemos reforzar y agilizar las actuales líneas de interlocución con la empresa trabajando a varios niveles. La relación e interlocución de CCOO con RRHH debe hacerse más fluida y más frecuente, como medio para abordar y dar solución a los problemas generales, mediante la negociación colectiva, y a los cotidianos de la plantilla. Para ello, será

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

conveniente incrementar el número de personas de nuestra Sección Sindical que tenga interlocución frecuente con la empresa, siempre en coordinación con la Secretaría General y la de Acción Sindical, ya sea para el tratamiento de temas específicos (salud laboral, igualdad, formación...), ya sea para la resolución de problemas de provincias concretas.

Igualmente, debemos consolidar una línea de diálogo con la alta dirección, sobre todo teniendo en cuenta los posibles cambios normativos a los que pueda verse abocado el sector y/o a las posibles operaciones societarias que se pueden presentar.

Conviene también reforzar la interlocución permanente entre los delegado y las delegadas y los responsables correspondientes a su zona de actuación, para intentar solventar de manera ágil y rápida las cuestiones que resulten de su competencia (nombramientos, traslados, quejas, presiones, sanciones disciplinarias...).

4. **Convenio Colectivo:** Realizar un detallado seguimiento de la aplicación del XXIV CCB a la plantilla de la Caja, en especial la clasificación profesional de los Gestores, y aspectos nuevos de este Convenio: como la regulación de la transformación digital, los derechos digitales, el teletrabajo y la formación.

5. **Retribuciones variables e incentivos:** Trabajaremos para negociar un sistema de incentivos objetivo y justo que premie el esfuerzo de la plantilla, así como un sistema de prejubilaciones cuyas compensaciones vayan en función de los ingresos del personal en activo, como ocurre en la gran mayoría de entidades del sector financiero.

6. **Igualdad y conciliación:** Culminar, con acuerdo, la negociación , a pesar de las dificultades que nos estamos encontrando por parte de la la Dirección de la Caja respecto al cumplimiento de la norma en vigor, de un Plan de Igualdad que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres y constituir una Comisión de Igualdad de entidad propia para que dinamice en la Caja políticas de formación, selección, promoción y desarrollo profesional y fomente el uso y conocimiento de estas medidas.

A nivel interno, se nombrará una persona responsable de Igualdad en nuestra sección sindical. Se desarrollará también una política de comunicación expresa y segmentada para la información y fomento entre la plantilla en materia de

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

permisos, licencias, beneficios sociales, etc. Igualmente se ofrecerá formación específica a delegados y delegadas en esta materia.

7. **Formación:** Crear una Comisión de Formación para participar en la elaboración de los planes de formación, control de la formación impartida y criterios de selección de personas receptoras de la misma, garantizando la no discriminación en el acceso a las actividades formativas... Para todo ello, hemos de recibir de la empresa información completa y suficiente. Para dotarnos de la mayor solvencia posible para elevar a la empresa las preocupaciones de la plantilla y problemas derivados de la formación que se oferte, se podrán realizar campañas específicas y/o encuestas para recabar la opinión de los trabajadores/as en esta materia. Igualmente será preciso desarrollar un trabajo intensivo para hacer frente a las nuevas exigencias normativas derivadas de la normativa europea, en las que centraremos nuestras reivindicaciones en la correcta compensación de la formación que no se desarrolle en jornada laboral, información completa sobre calendarios, tipo de formación, horas exigidas, centros de acreditación, protección para las personas que no consigan las acreditaciones requeridas, etc... Por otro lado, seguiremos haciendo difusión entre la afiliación de las acciones formativas ofertadas por CCOO y publicitaremos los derechos de formación de la plantilla, incluidos los Permisos Individuales de Formación.

8. **Salud Laboral:** Todo lo relacionado con esta materia será prioritario en nuestra acción sindical diaria, vigilando de forma sistemática las condiciones de trabajo de las oficinas y denunciando y gestionando la subsanación urgente de carencias o situaciones que no cumplan la normativa, revisando las medidas de seguridad existentes en las sucursales y el riesgo de atraco, con atención inmediata a las personas afectadas por parte de los delegados de prevención en caso de atraco.

Dada la creciente incidencia de circunstancias que agravan los riesgos psicosociales (mayores cargas de trabajo, formación continua imposible de compaginar con el trabajo diario, creciente desconfianza de la clientela...) demandaremos la puesta en marcha de un sistema de evaluación de riesgos psicosociales fiable, así como la aprobación de un protocolo de acoso moral y acoso externo. Igualmente, seguiremos vigilantes de la actuación de la Mutua de Accidentes de Trabajo, etc. El objetivo de acción sindical en esta materia es que

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

la salud laboral se convierta en elemento transversal y presente en las visitas a oficinas de todos y cada uno de los delegados y delegadas, para lo que se les ofrecerá formación básica en esta materia y se realizará un manual de cara a las visitas a centros que facilite su labor.

9. **Afiliación:** Será un objetivo prioritario de todos los delegados y delegadas, coordinadas por la Comisión Ejecutiva, fomentar e incrementar la afiliación, impulsando la acción sindical en aquel territorio en los que nuestra presencia sea menor, estableciendo un objetivo de incremento de afiliación de 50 personas en la provincia de Alicante. Hay que seguir trabajando sobre tres ejes principales:

- **Fidelizar:** El servicio a nuestra afiliación tiene que concretarse en una atención preferente para este colectivo en todas nuestras actuaciones, sobre todo en materia de información y comunicación. Debemos promover, también, el uso del correo electrónico y otros medios inmediatos de comunicación (móviles, redes sociales, etc.) como herramientas de conexión directa entre la organización y su afiliación.
- **Creecer:** El incremento de la afiliación, como elemento fundamental para aumentar nuestra fuerza como organización, tiene que estar siempre presente tanto en las visitas a los centros de trabajo, como en las acciones sindicales. Para ello, hay que ser proactivos en la solicitud de afiliación a los compañero/as que aún no lo estén, sobre todo si nos requieren servicios, información expresa o gestiones ante la empresa. Por otro lado, habrá que definir objetivos, planes y campañas por territorios o colectivos, acciones sindicales y segmentos de plantilla. Todo ello con un seguimiento periódico y continuo. El crecimiento de la afiliación, especialmente el de las mujeres, así como el de la juventud, de entre quienes tienen que salir la futura representación y que configurarán el futuro, será un eje prioritario en la acción sindical.
- **Activar:** Incentivar el acercamiento de nuestra afiliación hacia la labor sindical. Detectar posibles personas interesadas a integrarse con más fuerza dentro de nuestra Sección sindical para favorecer el incremento y renovación de nuestros cuadros sindicales.

Para conseguir estos objetivos, es conveniente integrar los planes de visitas y las campañas de afiliación, mantener un permanente y correcto nivel de información con nuestros delegado/as, y proporcionarles los

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

instrumentos necesarios para poder realizar eficazmente su labor, así como la formación necesaria (talleres y cursos de afiliación). Un buen análisis para localizar posibles nichos afiliativos es la identificación, en la medida de lo posible, de las personas que nos votan sin estar afiliadas, por lo que el análisis correcto de los resultados electorales resulta esencial.

Pero la evolución de la afiliación no sólo depende de la actuación de los delegados y delegadas, sino que está directamente vinculada al trabajo realizado desde la dirección de la Sección Sindical, que además de un seguimiento permanente de la misma, debe, entre otras acciones, realizar políticas sindicales y de comunicación segmentadas por colectivos (mujeres, cargos, personal desvinculado, servicios centrales...), diseñar campañas afiliativas, dar pronta respuesta a las consultas y quejas que no puedan ser resueltas a nivel provincial, mantener una ambiciosa política de comunicación con la plantilla, facilitar herramientas y argumentarios a los delegado/as, sistematizar la información sobre afiliación con informes mensuales de su evolución, etc.

10. **Comunicación:** La comunicación es la base de la coordinación y, por lo tanto, de un buen trabajo. Los delegados y delegadas debemos ser exquisitos y disciplinados en la transmisión de la información, no dando pábulo a rumores, trasladando puntual y correctamente la información y, en caso de no tener certeza sobre algún tema, consultando y cotejando previamente la cuestión con quién proceda.

Es básico también, que la información fluya de la Sección a los delegados y delegadas, a la afiliación y a la plantilla, con diferentes niveles en función de la importancia y/o confidencialidad del mensaje, y que sea bidireccional. La afiliación debe tener un trato preferencial respecto a la plantilla, en cuanto al volumen, la atención y la rapidez en las comunicaciones.

Por ello debemos utilizar todos los medios a nuestro alcance, especialmente aquellos que sean más efectivos y resulten más cómodos y ágiles.

Es preciso que nuestros comunicados, correos electrónicos, redes sociales mantengan una línea coherente y unívoca. Ello nos permitirá no sólo emitir, sino recibir información para poder actuar en consecuencia.

Conociendo la realidad de la plantilla y de la Entidad, podremos desarrollar un buen trabajo sindical y tomar las decisiones correctas en los procesos negociadores, o en el asesoramiento a nuestra afiliación o simpatizantes.

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

11. **Formación sindical:** CCOO y en concreto la Federación de Servicios de cada territorio, ofrece a las secciones sindicales no sólo apoyo y asesoramiento sino también un amplio catálogo formativo que abarca todas las cuestiones de nuestra acción sindical (curso básico, de calidad del delegado/a, de salud laboral, de afiliación, de igualdad, de negociación...). Es por ello por lo que nos mantendremos en contacto permanente con la organización para ofrecer a nuestros delegado/as estos recursos de formación sindical.

12. **Elecciones Sindicales:** Estas son el termómetro que mide la aceptación de la plantilla de nuestros planteamientos sindicales. Pero, periódicamente, es posible tomar la temperatura —la evolución de la afiliación, la interacción de la plantilla con nosotros, la respuesta en asambleas de trabajadores y trabajadoras, el acercamiento de afiliados y afiliadas dispuestos a contraer un mayor compromiso sindical son síntomas que nos permiten prever con cierta fiabilidad los resultados en las elecciones— y, en función de esta, evaluar nuestra estrategia de futuro. De ahí que sea muy importante incorporar al compromiso sindical a mujeres y personas jóvenes que garanticen que nuestra organización es representativa de la distribución de género de la plantilla, en cumplimiento de las obligaciones estatutarias de CCOO en esta materia, y el futuro de nuestra sección sindical a largo plazo.

Llegado el momento, la elaboración de las candidaturas a los procesos electorales se realizará con respeto a la distribución de género contenida en nuestros Estatutos y procurando incluir al mayor número de personas jóvenes que nos sea posible.

13. **Movimientos en el sector:** El proceso de reestructuración del sector financiero no ha concluido. La digitalización, que supone una seria amenaza al empleo recién ha comenzado. Nadie puede descartar un proceso de reestructuración y concentración del sector similar al sufrido por las cajas de ahorro. CCOO no puede ser ajena a cambios de esta naturaleza, que está más que demostrado que terminan afectando también al empleo.

Por ello nuestra Sección Sindical debe continuar con su vocación de ser un agente activo en la conformación de opinión entre la plantilla, así como en todas las instancias de la organización, participando en todos los procesos que puedan acontecer. Para ello, es preciso dotarnos de los medios y la formación suficientes

I Plenario la Sección Sindical de CCOO en Caja Rural Central

para estar preparados para afrontar el futuro con garantías para nuestros representados.

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN:

En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos de dirección, no remitimos a las que figuran en el Reglamento interno de Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 4 de octubre de 2017, y en los estatutos de la Federación de Servicios y en los de la Confederación Sindical de CCOO.

La Sección Sindical contará con los siguientes órganos de dirección:

- Plenario: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada cuatro años.
- Comisión Ejecutiva: Su número y composición se elegirán por el Plenario.
- Secretaría General: Será elegida por el Plenario. Representará a la Sección Sindical ante la empresa y el Sindicato, actuando de forma colegiada con la Comisión Ejecutiva.