

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

**DOCUMENTO AL IV PLENARIO DE LA SECCION
SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN EL GRUPO
COOPERATIVO CAJAMAR.**

18

19

20

CONSTRUYENDO FUTURO.

21

22

23

24

Nos ponemos manos a la obra y retomamos aquí y ahora aquellos compromisos alcanzados en consenso hace hora 2 años, en nuestro anterior plenario.

25

26

27

28

Compromisos, que no han dejado de trabajarse desde el mismo momento en que fueron adquiridos, pero que ahora los incorporamos al nuevo equipo de personas que se diseña con este Plenario.

29

30

31

32

33

Como decía, en el anterior plenario (2022), se marcaron unos proyectos de trabajo que nacían para dar respuesta a un ámbito laboral cambiante, a una realidad económica difícil en general y por ende a una específica forma de vivir esa realidad económica en el sector financiero.

34

35

36

37

38

39

En este momento la realidad económica parece haberse tornado más amable para el sector financiero, más bien, más generosa con las entidades del sector financiero, con sus cúpulas y sus accionistas, no así para las plantillas que lo trabajan, que han sido los artífices de esos balances que hoy permiten récord de beneficios y contento de los accionistas y alta dirección.

40

41

42

43

44

45

46

Unas plantillas que no encuentran balón de oxígeno para su preocupante situación de salud laboral, más bien de falta de salud. Las cargas de trabajo crecen, porque todavía hoy, y pese a la mejora de beneficios de las empresas, se sigue hablando de salidas de plantilla en distintos procesos regulatorios, salidas que engrosan las cargas de trabajo porque no se producen en paralelo con nuevas contrataciones de personal.

47

48

49

50

Unas plantillas que siguen atosigadas con la presión comercial, a la par que crecen las exigencias de formación, una formación que sigue desarrollándose fuera de horario laboral.

51

52

53

54

55

56

Una plantilla a la que se le exige, cada vez más, estar a la vanguardia de normativa nacional e europea en materia de blanqueo de capitales, exigencias Mifid, modernización de tecnologías, canales alternativos de atención al cliente, y expertos en general en fraude tanto financiero como tecnológico.

57

58

59

60

61

62

Una plantilla que tiene sus esperanzas en este año y en la renovación de convenios que permitan recuperar el poder adquisitivo perdido, limitar la afectación de los préstamos hipotecarios y avanzar en regulaciones mediante negociación nuevas problemáticas.

63

64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109

Con todo esto recordamos aquellas propuestas de trabajo asumidas en el plenario anterior, que actualizamos y retomamos en nuestro compromiso de avance. Hagamos inventario de todas ellas:

- **Transformación digital y derechos digitales.**

La digitalización ha traído consigo cambios en la organización del trabajo, tanto en el tiempo como en el espacio. Estas nuevas realidades laborales deben ser el resultado de una regulación pactada con los representantes de los trabajadores, tanto en los convenios colectivos sectoriales como en los acuerdos de empresa. En Cajamar ya hemos iniciado esa vía de cambio y de negociación, cerrando acuerdos como Weferent, oficinas singulares, Seguiremos pendientes de las nuevas realidades que n/entidad pretenda introducir, y que entendemos tendrán su foco en los siguientes aspectos a negociar:

- Trabajo a distancia y teletrabajo.

- Derechos digitales:

- Derecho a la desconexión digital y laboral, que tiene como objetivo la salud de los trabajadores y que también cumple con el convenio de la OIT que establece el tiempo de trabajo, descanso y ocio. Hay que respetar los horarios de trabajo definidos.
- El derecho a la privacidad en el uso de dispositivos digitales en el lugar de trabajo.
- El derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonido y geolocalización en el lugar de trabajo.
- Protección de los datos de los trabajadores/as .
- Y por último, pero no menos importante, que el trabajo a distancia sea voluntario, por parte del trabajador, y negociado colectivamente.

En este sentido, es fundamental conseguir regular mediante acuerdos "protocolos de uso de dispositivos digitales" que se garanticen y desarrollen los derechos mencionados.

110

111

112 - **Conseguir un contrato social para una tasa de reposición:**

113

114 Tal y como se recoge en los Objetivos generales de La Federación de
115 Servicios de CCOO, esta sección sindical también trabajará en el reto de
116 conseguir un “Contrato social” orientado a una tasa de reposición del empleo
117 del sector.

118 En el marco de los Acuerdos Laborales y Protocolos para una transición justa,
119 reivindicamos la renovación explícita de un “Contrato social” que, además de
120 garantizar que los procesos de reestructuración y transformación se efectúen
121 de la forma menos traumática y en las mejores condiciones posibles para las
122 plantillas salientes, incorpore también un Pacto Intergeneracional que
123 garantice una tasa de reposición de dichas salidas, renovando las mismas con
124 profesionales jóvenes, con nuevas capacidades y competencias y en
125 condiciones laborales dignas.

126

127

128 - **Liderar la negociación:**

129

130 Esta sección sindical ha liderado el cambio desde su posición de sindicato
131 mayoritario (66% de la representación total en el Grupo), lo que le ha permitido
132 marcar el ritmo de las mesas negociadoras y de la negociación en general,
133 así como capitanear, los desafíos surgidos del nuevo escenario cerrando
134 acuerdos algunas veces en solitario. Esta posición de liderazgo en la
135 negociación viene siendo una ventaja histórica en nuestra empresa.

136

137 Especialmente nos proponemos ser líderes en la negociación de las salidas
138 voluntarias- prejubilaciones que este año, tal como el CEO ha hecho público,
139 se producirán para los nacidos en el 1966 y años anteriores. Recordad que
140 en 2023 firmamos un acuerdo similar que se constituyó como Acuerdo Marco
141 para futuras salidas, y que desde luego intentaremos mejorar para procesos
142 venideros.

143

144

145 - **Seguimiento y control de lo regulado mediante acuerdos:**

146 Tan importante es firmar acuerdos como hacer que estos se cumplan.
147 Siempre nos hemos puesto un alto nivel de exigencia para el cumplimiento de
148 dichos acuerdos que en estos momentos se convierte no solo en un reto de
149 nuestra organización sindical sino en un hecho diferencial con respecto de
150 otros sindicatos en la empresa. Estamos en época de recortes y esos recortes
151 no pueden ser la pérdida de las garantías consolidadas.

152

153

154

155 Especialmente importante son las cuestiones que en el GCC se llevarán a
156 mesas negociadoras:

157 - La revisión de los sistemas retributivos.

158 - El Acuerdo de regulación de las relaciones sindicales.

159

160 - **En Salud laboral:**

161 El principal objetivo continúan siendo los riesgos psicosociales, derivados
162 fundamentalmente de una política comercial cada vez más exigente, del
163 ajuste continuo de plantilla, de la falta de efectividad de medios informáticos
164 y tecnológicos (que generan un exceso de carga de trabajo), de nuevos
165 modelos de trabajo que se imponen exigiendo resultados sin tiempos de
166 adaptación, de una necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías, de
167 unas exigencias formativas cada vez más amplias, y de una política de
168 reducción de costes que asusta/paraliza a las plantillas con amenazas
169 (también realidades) de despidos sobre circunstancias antes no vistas, como
170 puedan ser baja productividad, perfiles no necesarios, etc ...

171 Este objetivo de salud laboral, que bien pudiera ser el de calidad, es un frente
172 de trabajo indispensable para la nueva legislatura.

173 En 2021 ya se inició una campaña de encuesta a la plantilla buscando
174 contrastar la realidad de los resultados de encuestas de empresa.
175 Resultados que le ha permitido a Cajamar, ir renovando año tras año
176 distintivos de calidad como el "Great place to work".

177 Nuestro objetivo es el avance en la Evaluación de Riesgos Psicosociales,
178 mediante procedimientos reglados y garantes tanto de los resultados
179 obtenidos como de los compromisos que se asuman. Y todo ello desde la
180 participación de CCOO en los foros de análisis, seguimiento y diseño de
181 medidas correctoras.

182

183

184

185 - **Elecciones sindicales:**

186

187 Tras las elecciones realizadas en 2023, mediante proceso unificado, y
188 quedando solo pendiente de las elecciones de Andalucía, inmersa en un
189 proceso judicial derivado a la Audiencia Nacional, a quien corresponde ya
190 dictaminara la fecha y avance de las mismas, como digo, realizadas las
191 elecciones hemos mantenido nuestra posición de liderazgo situándose en el
192 66% de representación.

193

194 Nuestro reto en este capítulo electoral está: en posicionarnos como Sindicato
195 de referencia en todo el Territorio Estatal, en generar candidaturas de
196 credibilidad, de compañeros y compañeras que entiendan la implicación
197 sindical como principio elemental, en generar candidaturas paritarias en
198 género pero variadas en puestos y funciones que nos permitan conocer y
199 representar todas las casuísticas y realidades y desde luego generar
200 candidaturas de gente joven que garanticen relevos, la continuidad de esta
201 secc. sindical.

202

203

204 - **Renovación del Convenio Colectivo:**

205

206 Si en 2022 nos encontrábamos ante el cierre de un nuevo Convenio (vencido en
207 ese momento desde 2019), con sus expectativas correspondientes, hoy en 2024
208 volvemos a encontrarnos en el mismo “*deja vu*” de posición patronal.

209

210 Todos conocemos ya como es nuestra fortaleza en las mesas negociadoras de
211 este foro, así como los objetivos que la Federación de Servicios de CCOO- en
212 consenso con el resto de los sindicatos participantes- han presentado para
213 avance en el mismo. Como también hemos podido comprobar que las patronales
214 se mantienen en las mismas líneas de recorte e inmovilismo que han venido
215 mantenido en otras renovaciones de Convenio anteriores. Ajenos a si la situación
216 económica es o no la misma que en etapas anteriores.

217

218 En este punto, y desde esta sección sindical como siempre aportamos en
219 positivo los datos de afiliación y representación mas favorables que permitan
220 conformar las mesas de negociación del Convenio, y los recursos para el trabajo
221 interno del mismo.

222

223 Especialmente importantes para el personal de Cajamar son las siguientes
224 demandas que incluimos como puntos de desarrollo de nuestro convenio:

225

226 Por tanto, en este ámbito de aporte al Convenio Colectivo tenemos que
227 marcarnos como objetivos clave:

228

229

- 229 • Una revalorización justa y sin absorciones ni compensaciones.
- 230 • Actualizar el valor del pago de kilometraje y ampliar las causas que quedan
231 sujetas a esta regulación.
- 232 • Subida del valor de la dieta.

233

234

235

- Actualizar el parámetro del periodo de prueba, acomodándolo al máximo legal de 6 meses, hasta ahora el convenio contemplaba 9 meses.

236

237

- Eliminar los tramos de acceso a profesión 1 y 2 que fue introducido como fomento al empleo en un periodo económico difícil.

238

239

- Actualizar los permisos según la actual ley de familias.

240

- Incluir al personal del BCC en el ámbito de afectación del Convenio de coop de crédito.

241

242

243

244

- **La Formación:**

245

246

La Formación juega cada vez con mayor importancia un papel trascendente en la garantía de empleo, la profesionalización, el reciclaje y el aprendizaje para la reorganización de los puestos de trabajo.

247

248

249

250

Cajamar viene introduciendo requerimientos formativos incluso por encima de la que supervisores y reguladores establecen, imposiciones que suponen el principal factor de tiempo trabajado no reconocido ni registrado y un claro limitador de la conciliación, es por ello que buscar límites a estas exigencias formativas, flexibilidad para la misma o compensación a los tiempos invertidos, son también hoy más que nunca un objetivo de trabajo para esta sección sindical.

251

252

253

254

255

256

257

En el GCC, la formación junto con la evaluación de desempeño son herramientas utilizadas para controlar los salarios, por cuanto que son el principal requerimiento para la promoción, y actúa como limitador. Recordemos: Nuestros sistemas retributivos, que son negociados y permiten la promoción, están condicionados por unos requerimientos formativos no negociados con la RLT, que distan en exigencias cada vez más de la formación legal exigida por los Órganos Superiores de supervisión y regulación. Esta formación o estos requerimientos formativos, cada vez más amplios, son modificados anual y unilateralmente por la empresa y vinculados como condicionantes para la promoción interna y la retribución.

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

Nuestro objetivo pues en esta materia es clara:

269

270

- Renegociar el acuerdo compensatorio de formación que vence el 31/12/2024.

271

272

- Incluir los requerimientos formativos dentro del sistema retributivo negociado, para dotar de estabilidad a los sistemas de promoción y retribución.

273

274

275

- Concienciar a la empresa y a la plantilla de la necesidad de registrar los tiempos empleados en formación, no solo la obligatoria, sino en la necesaria o requerida para el puesto.

276

277

278

279

280

281

282

283

284 - **Previsión social:**

285

286 Tanto el plan de pensiones de empleo como la mejora de los seguros
287 indemnizatorios que incluye nuestra previsión social son una garantía salarial
288 presente y futura y por tanto seguirá siendo una prioridad dentro de la política
289 sindical en la empresa.

290

291 En materia de beneficios sociales, el incremento de aportaciones por parte del
292 promotor se hace difícil de mejorar sobre la actual regulación, que supone hasta
293 el 200% del SB, según la antigüedad y los derechos acumulados del partcipe,
294 sin embargo, seguimos trabajando para que los derechos consolidados de todos
295 los/las partcipes con antigüedad de 20 años o mas lleguen a la premisa
296 establecida, así como en los puntos:

297

298 a. Vigilar la política de inversión y una estrategia que permita que
299 nuestro fondo alcance la mejor rentabilidad.

300 b. Avanzar/garantizar la transparencia y accesibilidad a la información
301 para todas las personas partcipes.

302

303

304

305 - **La organización interna y nuestra capacidad de acción:**

306

307 • **Propuesta Organizativa**

308 En cuanto al organigrama de la Sección, la siguiente propuesta se sustenta en
309 lo adaptado a los Estatutos de nuestra organización. Siendo los principios
310 básicos que buscamos en esta estructura organizativa: la efectividad y la
311 generación de relevos.

312 En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos
313 de dirección, nos remitimos a los que figuran en el Reglamento interno de
314 Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 18 de mayo de 2023,
315 y a los Estatutos Federales.

316 • **Plenario**: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada
317 cuatro años.

318 • **Consejo**: Máximo órgano de dirección entre Plenario. Se reunirá de
319 forma ordinaria una vez al año.

320 Los criterios de composición se determinarán en el Plenario,
321 distribuidas en función de la afiliación en cada ámbito territorial.

322 • **Comisión Ejecutiva**: Su número y composición se elegirán por el
323 Plenario. Se reunirá con periodicidad al menos bimensual.

324 • **Secretaría General**: Será elegida por el Plenario. Representará a la
325 Sección Sindical ante la empresa y el Sindicato, actuando de forma
326 colegiada con la Ejecutiva.

327

328

329

330

331

332 • Propuesta Acción Sindical.

333 El fuerte de nuestra acción sindical lo centramos en estos pilares, que son
334 nuestras señas de identidad presentes y futuras:

335

336

- Una buena **organización interna** de los equipos de trabajo.
- Una **estructura de permanentes sindicales**, para poder atender tanto a los centros con representación directa, como por extensión sindical. Actualizamos las necesidades y las dotaciones de permanentes en cada entorno, así como gestionamos con la mayor eficiencia la bolsa estatal/territorial de crédito horario sindical. Este año estamos inmersos en la renovación del Acuerdo Marco Sindical que regula la existencia de esta figura de permanentes sindicales, entre otras cosas. Entre nuestras demandas se encuentra ampliar el número de liberaciones, así como generar liberaciones parciales, que nos permitan atender nuestras necesidades sabiendo que tras las últimas elecciones, y debido a la reducción del volumen de los Comités, también se ha reducido el número de horas disponibles para la acción sindical.
- Una **buena planificación de visitas** nos permite llegar a la totalidad de centros de la empresa desde dos enfoques, uno el de la organización de visitas por calendario y otra desde la extensa red de delegados y delegadas estratégicamente ubicados, que dan permanente cobertura a las plantillas de su entorno natural.
- La **calidad de nuestras visitas**. Existe toda una preparación minuciosa previa a la visita de cada centro de trabajo, a la vez que aprovechamos para llevarnos problemáticas sobre las que reportar respuestas y soluciones.
- Unas **herramientas de información, análisis** y actualización de datos muy precisas. Hemos desarrollado un Cuadro de Mando (CMI) que nos permiten actualizar información imprescindible para el control de visitas de los centros de trabajo. También la dotación de móviles que nos permitan generar listas de difusión de WhatsApp, desde donde informar de forma rápida y eficaz al afiliado.
- Una **Comunicación muy activa y efectiva**, que llega a todo el mundo, por varios canales, siguiendo pirámides de información según planificación interna. Una comunicación que es participativa desde los propios centros de trabajo, de donde nos nutrimos, que es bidireccional, también desde nuestras mesas de negociación, que genera información, y denuncias, ..., en general hemos hecho y seguiremos haciendo de la Comunicación nuestra mejor voz.

372

373

374 Hemos de mantener una organización interna que garantice la acción sindical
375 cohesionada, fuerte y sólida, a la vez que utilice la experiencia sindical para
376 implicar, motivar y seguir adelante, renovada en toda su amplitud.

377

378

379

380

381 Las visitas son la mejor manera de estar en contacto con la plantilla, con la
382 afiliación, recogiendo inquietudes de los diferentes colectivos para
383 incorporarlas a nuestra política sindical, atendiendo y resolviendo los asuntos
384 individuales/colectivos y transmitiendo el posicionamiento de la sección
385 sindical y de nuestro sindicato en los distintos ámbitos de participación. La
386 proximidad es la clave para la fidelización de nuestra afiliación.

387

388 Es importante programar un calendario de visitas regulares a los centros de
389 trabajo, mínima de una ronda general, adicional al contacto telefónico, que
390 regularmente nos permite los seguimientos a distancia o el contacto directo
391 que en cada circunstancia concreta nos lleva a contactar con la plantilla.

392

393 La eficiencia de las visitas es esencial y para ello hemos de dotarnos de las
394 herramientas necesarias. También en ellas hemos avanzado,
395 desarrollándolas y utilizándolas con eficiencia y eficacia, tal como hemos
396 expuesto. Aun así, seguiremos buscando la innovación para seguir
397 mejorando. Es esencial la participación de los y las delegadas sindicales, que
398 hay que incentivar, ya que además de enriquecer las visitas nos permitirá
399 abordar el relevo generacional

400

401 Apostamos por la comunicación, por abrir nuevos canales de participación que
402 en cada momento nos haga más útiles y efectivos, adaptándonos a las
403 demandas de la afiliación, a la vez que a las necesidades y recursos de la
404 organización. La apuesta por nuevas formas de comunicar deber ser un
405 objetivo a corto plazo. Al igual que lo es enfatizar en nuestra agilidad para la
406 comunicación rápida, tal que el mensaje siempre este en cercanía con la
407 necesidad o problemática a la que responde.

408

409 La comunicación interna es uno de los elementos clave para el buen desarrollo
410 de nuestra actividad. Nuestro protocolo de comunicación permite a los
411 delegados y delegadas tener información de primera mano, lo que les
412 garantiza ser transmisores de información a la plantilla más cercana de forma
413 rápida y eficiente, en su día a día. Debemos mantener, este alto nivel de
414 comunicación interna desde los comunicados, espacio sindical, asambleas de
415 delegados y delegadas, videoconferencias..., enfocado siempre desde la
416 prioridad de potenciar la participación activa de los delegados y delgadas. Una
417 de las principales funciones/obligaciones de un permanente sindical es
418 tutorizar y coordinar los delegados y delegadas de su entorno de referencia,
419 promover los encuentros, asambleas, donde compartir información y
420 conocimiento y potenciar el sentimiento de red y equipo, y ayudar a generar
421 cuadros de relevo.

422

423

424

425

- **Nuestra contribución a la estructura:**

426

427

428

429

430

431

432

433

434

Desde nuestra posición en el Sector Financiero mantenemos el compromiso de dotación de recursos a la estructura del Sindicato, aportando cuadros en la medida de nuestras posibilidades, tanto a nivel territorial como provincial, garantizando la continuidad del sindicato allá donde estamos. Todo ello debe ser revisado desde la nueva situación resultas de las elecciones sindicales habidas en 2023, y las pendientes para 2024. Conjugaremos estos datos con la normativa interna de colaboración con la estructura.

435

436

437

Así mismo como no puede ser de otro modo, participamos y seguiremos siendo activo en las manifestaciones y actos públicos que se organicen en los distintos ámbitos.

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

Podríamos incluir como contribución a la estructura también, todo el trabajo sindical de tutelaje y seguimiento que desde la Secc. del Grupo Cajamar hacemos sobre las empresas participadas o filiales de este Grupo. Empresas de servicios que se nutren en su mayoría actual de plantilla derivada de las empresas cabeceras. Estas empresas jóvenes precisan creación de tejido sindical. En muchos casos todavía carecen de RLT. Desde nuestra secc., como decimos, venimos tutelando procesos internos en ellas, como elecciones sindicales, negociación de planes de igualdad, supervisando el cumplimiento de los acuerdos de garantías que les son de extensión... Desde el conocimiento de esas plantillas, desde la afiliación que migra, podemos influir en la creación de listas de candidaturas para las próximas elecciones, que en coordinación con la Organización de Servicios se está calendarizando para este 2022.

452

453

454

- **Igualdad, brechas salariales.**

455

456

457

458

459

460

En el GCC se han negociado 3 Planes de Igualdad desde 2006, el último firmado en febrero de 2020, en plena crisis sanitaria que no ha propiciado hasta la fecha, el cumplimiento de las medidas adoptadas. Por tanto, este 2024 se cumple el Plan vigente por lo que nos toca una ardua labor de nueva Negociación de Plan de Igualdad del GCC.

461

462

463

464

465

466

467

En 2021 la entrada en vigor de una nueva normativa (RD 902 - de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el RD 901- Planes de Igualdad) acelera los requerimientos y compromisos en igualdad, concretamente en cuanto al registro salarial y las auditorias retributivas, y nos abre una nueva e importante puerta en el avance de la equidad salarial, en definitiva, de la IGUALDAD.

468

469

470 Nuestros esfuerzos, por tanto, irán dirigidos al cumplimiento de las medidas
471 adoptadas en nuestro Plan de Igualdad revisado, adaptado a los nuevos
472 requerimientos normativos e implementados en un futuro próximo en un Plan de
473 Igualdad de GRUPO COOPERATIVO CAJAMAR.

474

475

476 - **La Afiliación:**

477

478 Aun cuando nuestro porcentaje afiliativo es muy bueno , el 44,12%, no perdemos
479 de vista este objetivo básico para esta sección sindical, no solo por los recursos
480 que nos proporciona, sino porque nos fortalece como organización y potencia
481 nuestra capacidad de negociación e interlocución con la empresa, reduciendo la
482 capacidad de otras organizaciones, menos responsables y mas complacientes
483 con la Entidad.

484

485 Ponemos en valor el trabajo afiliativo realizado y seguiremos marcándonos
486 requerimientos en una doble vertiente: por un lado en la captación de plantilla
487 que hasta el momento no hemos conseguido movilizar (difícil segmento puesto
488 que no hay renovación de plantillas y por tanto los compañeros y compañeras
489 que no se han unido porque ya pertenecen a otros sindicatos o les falta de
490 conciencia sindical), y por otro lado reteniendo la afiliación que ha salido en
491 procesos de acuerdo individual de excedencias remuneradas o derivación a
492 empresas filiales. Desde esta última parte mantenemos la esperanza de retornos
493 o en último extremo de mantenimiento del tejido sindical derivando esta afiliación
494 a potenciales cuadros sindicales en las empresas filiales.

495

496 Como proyecto a corto/medio plazo está el liderar de la mano de la Federación
497 procesos electorales en las empresas filiales del GCC, donde esta masa afiliativa
498 migrada permita la formación de listas de candidatos/as. Y desde ahí podamos
499 generar un movimiento de trabajo en red, que nos mermite un espacio de trabajo
500 conjunto sindical en todo el seno del Grupo Cajamar, empresas financieras y no
501 financieras.

502

503

504

- **Sostenibilidad e Información no financiera**

505 También debemos incorporar de manera transversal en nuestra acción sindical
506 los aspectos relacionados con la sostenibilidad con el fin de incidir en los
507 aspectos que afecten a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, en la
508 lucha contra el cambio climático, y en relación al cambio de modelo productivo y
509 tecnológico.

510 Para ello analizaremos la Información no Financiera que la entidad presenta
511 anualmente y reclamaremos una vez más nuestra participación como grupo de
512 interés preferente reconocido. Todo ello en el interés de lograr que Cajamar sea
513 una empresa social y laboralmente responsable y sostenible.

514

515

516 **EN DEFINITIVA:**

517 Para concluir, resumimos toda nuestra exposición anterior en un detalle puntual
518 de retos de clara visibilidad:

519 - Renovar nuestra estructura y crear equipos cohesionados y de continuidad.
520 De aquí este Plenario.

521 - Potenciar la coordinación de la acción sindical y la comunicación, tanto
522 interna como externa.

523 - Liderar los procesos negociadores, como fuente de solución de conflictos.

524 - Crecer y/o mantener los niveles afiliativos.

525 - Generar mayor estructura desde un trabajo conjunto con las filiales del
526 GCC,

527 - La lucha contra la presión comercial en aras de mejorar la salud laboral de
528 la plantilla.

529 - Seguir avanzando en Igualdad y conciliación. Reducción de las brechas
530 salariales.

531 - Trabajar para que Cajamar sea una empresa sostenible y un entorno
532 laboral de respeto a las normas y a las personas.