

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

RETOS PARA UNA LEGISLATURA.

No vamos a detenernos en demostrar aquí y ahora, la realidad del nuevo escenario socioeconómico que todos conocemos y que todos sufrimos. Un escenario fruto de dos confluencias, una universal, caracterizada por los resultados de la pandemia mundial y otra sectorial, la del entorno financiero, sustentada en una política de reducción de costes con base en un nuevo modelo de negocio que, apuesta por la transformación del horario, de los espacios de trabajo y la reconversión digital versus la atención personalizada.

En esta nueva realidad encontramos al Grupo Cooperativo Cajamar, primer grupo financiero cooperativo de España. Formado por 18 cooperativas de crédito y un Banco cabecera de grupo. Se encuentra, además, entre las 10 entidades financieras supervisadas por el Mecanismo Único de Supervisión (MUS) y en su informe de sostenibilidad se define como un Grupo Consolidable de Integración Total (financiero y no financiero). Siendo el no financiero un total de 11 empresas participadas prácticamente por el 100% de Cajamar o del Grupo Coop. Cajamar.

Es trascendente resaltar este carácter de Grupo Consolidable de Integración Total, en el seno de las relaciones laborales que lo conforman, por la importancia de la movilidad que se produce entre las plantillas del medio financiero y del no financiero, y que responden al objetivo anteriormente expuesto de cambio de modelo de negocio y política de reducción de costes.

Podríamos anticipar, como esta estructura, y la existencia de acuerdos de mantenimiento de empleo firmados entre patronal y sindicatos, han permitido que las distintas empresas de este grupo puedan recurrir a compensar personal entre sus plantillas bajo situaciones excedentarias o deficitarias, al amparo de garantías laborales. Este será un gran reto y espacio en el que seguir trabajando como veremos más adelante.

Hay que decir, además, como en todo este marco descrito, la secc. sindical de CCOO ha estado trabajando de forma activa en el cambio, respondiendo a nuestra naturaleza y a nuestro compromiso permanente, con una acción sindical proactiva, imaginativa, firme y a la vez ágil, constante y ambiciosa, orquestada desde una visión global de sindicato, de unidad de equipo estatal y ámbito de Grupo de empresas.

Enfocamos la gestión del cambio desde las siguientes premisas u objetivos:

- **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.

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

Tal y como se recoge en los Objetivos generales del CCOO-SF, esta sección sindical también trabajará en el reto de conseguir un “Contrato social” orientado a una tasa de reposición del empleo del sector.

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

- **Liderar la negociación:**

Esta sección sindical ha liderado el cambio desde su posición de sindicato mayoritario (68% de la representación total en el Grupo), lo que le ha permitido marcar el ritmo de las mesas negociadoras y de la negociación en general, así como capitanear, los desafíos surgidos del nuevo escenario cerrando acuerdos algunas veces en solitario.

Esta posición de liderazgo en la negociación viene siendo una ventaja histórica en nuestra empresa, cuya diferencia con el resto de los sindicatos ha ido creciendo de forma progresiva en cada legislatura, a la vez que continúa siendo el objetivo que nos marcamos para las próximas elecciones del 2023.

Asimismo, se ha de poner en valor, la credibilidad que este sindicato ha conseguido en su interlocución con la empresa, fruto del rigor, capacidad de trabajo, dialogo y compromiso, que además se conjuga con rotundidad en la negociación, el buen hacer en la supervisión de la norma y la fortaleza para la denuncia y el conflicto cuando es necesario. Mantenemos nuestra apuesta por el dialogo con la empresa.

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

Tan importante es firmar acuerdos como hacer que estos se cumplan. Siempre nos hemos puesto un alto nivel de exigencia para el cumplimiento de dichos acuerdos que en estos momentos se convierte no solo en un reto de nuestra organización sindical sino en un hecho diferencial con respecto de

otros sindicatos en la empresa. Estamos en época de recortes y esos recortes no pueden ser la pérdida de las garantías consolidadas.

- **En Salud laboral:**

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

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

En 2021 ya hemos iniciado una campaña de encuesta a la plantilla buscando contrastar la realidad de los resultados de encuestas de empresa. Resultados que le ha permitido a Cajamar, ir renovando año tras año distintivos de calidad como el "Great place to work". Recordemos que en 2021 el Grupo Cajamar ha obtenido un Índice de confianza de 71 puntos, mejorando 5 puntos respecto al año anterior y logrando de nuevo su certificación, pero, aunque a priori los resultados parecen haber mejorado de manera relevante para la empresa, la participación de la plantilla ha caído considerablemente, suponiendo un 65%, 5% menos que el año pasado.

Aun cuando esta primera encuesta de CCOO no ha conseguido índices de participación que permita dar publicidad al mismo, ni sacar conclusiones validas extrapolables, hemos de pensar que ha sido una primera experiencia que nos permitirá avanzar en la mejora de un segundo paso en este objetivo.

Otro aspecto de la salud en el que CCOO ha trabajado intensamente ha sido la crisis sanitaria del Covid, donde nuevamente a través de la negociación, hemos logrado acuerdos de conciliación y teletrabajo, que han sido determinantes durante la coyuntura del estado de alarma. A partir de la finalización del mismo la regulación viene del Convenio Colectivo art. 24 - teletrabajo como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas. El Covid se fue, pero el teletrabajo pervive, ahí tenemos trabajo sindical por delante.

- **Elecciones sindicales:**

Como hemos dicho, en 2023, nos encontraremos por primera vez en un *proceso de calendario único de elecciones a nivel estatal*. Confluyen aquí territorios que se presentan por primera vez, otros que lo hacen en calendario normal y otros que lo hacen en calendario vencido, pero que con motivo de la crisis sanitaria del Covid, se alcanzó un acuerdo de aplazamiento con la empresa.

Nuestro reto en este capítulo electoral está en: seguir siendo el único sindicato con representación en territorios sin RLT hasta el momento, en generar candidaturas de credibilidad, de compañeros y compañeras que entiendan la implicación sindical como principio elemental, en generar candidaturas paritarias en género pero variadas en puestos y funciones que nos permitan conocer y representar todas las casuísticas y realidades y desde luego generar candidaturas de gente joven que garanticen relevos, la continuidad de esta secc. sindical. Nuestro reto en definitiva va por reunir los requisitos necesarios que garanticen que *la secc. sindical de CCOO revalidará la mayoría que tenemos en este momento (68.94%) y aumentará la distancia con el resto de los sindicatos presentes en la empresa (40.43% de diferencia con UGT, y 67.63% de diferencia con CSIFYCGT)*

También en las elecciones de 2023 nos enfrentaremos por primera vez como sección sindical a un nuevo desafío, *la minoración del volumen de los Comités de empresa*, por las constantes reducciones de plantilla que venimos arrastrando en los últimos años, consecuencia de los diferentes procesos (ERES, acuerdos de excedencias incentivadas, acuerdos individuales, traslados de personal a empresas filiales...) que afectará al número máximo de permanentes sindicales que podemos nombrar, por acumulación de crédito, y, por ende, afectará a nuestra capacidad de acción, a la formación de equipos de relevo y a su tutelaje.

Por tanto, es vital que pongamos toda nuestra organización al servicio de este proyecto electoral en la intención de mantener como base el 68% de la representación que ostentamos ahora, y por supuesto, con la expectativa de mejorarlo, para lograr mantener nuestro número de permanentes sindicales, y nuestro proyecto de relevos.

- **Consejero/consejera Laboral:**

Esta figura que se elige cada 4 años, solo se mantiene en el formato de Cajamar. Según se recoge en los Estatutos de la Entidad su elección debe ser mediante asamblea de trabajadores y trabajadoras con contrato fijo.

En este momento la figura del consejero/a viene cubierta por un miembro de la plantilla presentado y avalado por CCOO, y su elección se ha producido fruto del Acuerdo con el resto de los sindicatos y en reconocimiento del peso representativo de nuestro sindicato.

Somos conscientes y así lo exponemos que la distancia y falta de diálogo y consenso con algunos sindicatos, no benefician y no hacen previsible la existencia de acuerdos sindicales que favorezcan el antiguo formato de elección del consejero/a. No vemos viable que el reconocimiento de sindicato mayoritario los lleve a cedernos la representación en este ámbito.

Por lo que entendemos en este tema la existencia de un foco de conflicto, que nos llevará a buscar fórmulas que posibiliten la elección de esta figura. No siendo fácil la elección mediante asambleas, creemos que derivar su resolución a la fórmula de "voto electrónico" (como ya existen antecedentes en otras Rurales) puede ser una opción válida.

- **Renovación del Convenio Colectivo:**

Nos encontramos ante un convenio que ha tardado dos años y medio en negociarse y firmarse y que tiene su próximo vencimiento en diciembre de 2023. Un convenio que ha sido firmado en solitario por CCOO con la amenaza de la impugnación por parte del otro sindicato en mesa. Firmado bajo el yunque de una Reforma laboral que contemplaba el fin de la ultraactividad.

Podemos considerarlo un convenio de tránsito, en esta etapa Covid. Firmado en la esperanza de una recuperación económica que nos permita mejorar el poder adquisitivo del mismo, y a la vez en la amenaza de que en su próxima renovación la patronal vuelva a recuperar el viejo discurso de congelación de antigüedad, ampliación de radios de movilidad, flexibilidad de horarios y modalidad de trabajo. Hemos de poner en valor sin embargo y como fruto de la permanente lucha sindical, los beneficios que supone la firma de la nueva Reforma laboral que modifica aquella nacida en 2012, y que cuanto menos supone un cambio, a nuestro favor, de las reglas de juego en la negociación.

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

- El desarrollo de fórmulas originales y creativas que den respuesta a las nuevas circunstancias laborales, nacidas de los nuevos diseños de negocio y de los requerimientos empresariales.

- Mantener la fuerza representativa en la mesa de convenio que nos de capacidad de liderar la negociación y la firma, visto que los desencuentros con otros sindicatos son permanentes y tan graves como para llevarlos a no firmar y/o denunciar o impugnar los acuerdos firmados en solitario por CCOO. Por tanto, volvemos aquí a incidir en la importancia de los resultados electorales.

- **La Formación:**

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.

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 por lo 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.

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.

Nuestro objetivo pues en esta materia es clara:

- Renegociar el acuerdo compensatorio de formación que vence en 2023.
- Incluir los requerimientos formativos dentro del sistema retributivo negociado, para dotar de estabilidad a los sistemas de promoción y retribución.
- 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.

- **Previsión social:**

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

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

- a. Conseguir una política de inversión y una estrategia que permita que nuestro fondo alcance la mejor rentabilidad.
- b. Avanzar en transparencia y accesibilidad a la información para todas las personas partícipes.
- c. Pendientes de lo que avance la ley de reforma de pensiones, mantenemos en nuestro calendario de actuaciones el propiciar la negociación para mejorar de las condiciones del colectivo “personal en excedencias voluntarias compensadas renovables”, en lo referente a su prejubilación y el mantenimiento de su capacidad económica según los cambios de los coeficientes reductores de la pensión.
- d. Negociar un sistema de aportaciones para los partícipes acogidos a las excedencias especiales voluntarias.

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

• **Propuesta Organizativa**

En cuanto al organigrama de la Sección, la siguiente propuesta mantiene el actual, debidamente adaptado a los Estatutos de nuestra organización.

En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos de dirección, nos remitimos a los que figuran en el Reglamento interno de Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 4 de octubre de 2017, y a los Estatutos Federales.

- **Plenario**: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada cuatro años.
- **Consejo**: Máximo órgano de dirección entre Plenario. Se reunirá de forma ordinaria una vez al año.

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

- Comisión Ejecutiva: Su número y composición se elegirán por el Plenario. Se reunirá con periodicidad al menos bimensual.
 - Secretaría General: Será elegida por el Plenario. Representará a la Sección Sindical ante la empresa y el Sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva.
- Propuesta Acción Sindical.

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

- 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.
- 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.

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

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

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

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

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

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

- **Nuestra contribución a la estructura:**

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 que resulte de las elecciones sindicales. Conjugaremos estos datos con la normativa interna de colaboración con la estructura.

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.

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.

- **Igualdad, brechas salariales.**

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.

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.

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

- **La Afiliación:**

Aun cuando nuestro porcentaje afiliativo es muy bueno (45%) no perdemos de vista este objetivo básico para esta sección sindical, no solo por los recursos que nos proporciona, sino porque nos fortalece como organización y potencia nuestra capacidad de negociación e interlocución con la empresa, reduciendo la capacidad de otras organizaciones, menos responsables y mas complacientes con la Entidad.

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

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

- Sostenibilidad e Información no financiera

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

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

EN DEFINTIVA:

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

- Renovar nuestra estructura y crear equipos cohesionados de continuidad. Desde los procesos electorales pendientes.
- Potenciar la coordinación de la acción sindical y la comunicación, tanto interna como externa.
- Liderar los procesos negociadores, como fuente de solución de conflictos.
- Crecer y/o mantener los niveles afiliativos.
- Generar mayor estructura desde un trabajo conjunto con las filiales del GCC,
- La lucha contra la presión en aras de mejorar la salud laboral de la plantilla.
- Seguir avanzando en Igualdad y conciliación. Reducción de las brechas salariales.
- Trabajar para que Cajamar sea una empresa sostenible y un entorno laboral de respeto a las normas y a las personas.