

DOCUMENTO PARA EL PLENARIO 2/11/2016

Aprobado por la comisión ejecutiva estatal de Alcampo el 1/09/2016

INTRODUCCIÓN

El objetivo del Plenario es renovar y organizar la Sección Sindical Estatal de CCOO en Alcampo. En este Plenario debatiremos y aprobaremos los documentos de trabajo, así como los órganos de dirección para los próximos años. Nuestra Sección Sindical está constituida y organizada a nivel estatal.

Este año se han cumplido 30 años desde que se constituyó la Sección Sindical Estatal de Alcampo. El último Plenario se celebró en febrero del 2012.

En el último plenario aprobamos un documento de trabajo para los años 2012-2016. Dicho documento nos han servido de guía para nuestra actuación, tanto en lo relativo a la organización interna, como a la acción sindical, que hemos desarrollado en nuestro ámbito de actuación.

En estos últimos cuatro años ha habido importantes hechos que han afectado directamente a los trabajadores/as de Alcampo y del sector de Grandes almacenes. Por ese motivo, debemos diseñar un plan de trabajo que aborde, desde la realidad de nuestra situación y de la que nos rodea, los grandes retos que tenemos y que tendremos en nuestro ámbito de actuación.

Este documento de trabajo tiene que contener propuestas concretas que nos permita alcanzar los objetivos que señalemos como prioritarios e importantes, pero para ello, es imprescindible identificar los problemas o los retos que tenemos y tendremos en la empresa.

Conviene recordar el contexto en el que desarrollamos nuestra actividad sindical;

Somos la segunda fuerza sindical en Alcampo, pese a los esfuerzos hechos por la empresa y otras partes. La sección sindical de Alcampo tiene 131 integrantes en los comités de empresa y 18 delegados/as sindicales. Esto supone una representación el 21,80% del total en toda la empresa.

En cuanto a la afiliación en la empresa, tenemos 1000 trabajadores/as afiliados/as, lo que supone un 7,43 del total de la plantilla.

La plantilla de Alcampo hemos sufrido en estos últimos años un importantísimo retroceso en nuestros derechos y condiciones laborales (convenio, aplicación del art. 41, etc).

Es evidente que objetivamente, con los datos reseñados, tenemos mucho camino que recorrer en la empresa, para ello, es necesario diseñar un plan de trabajo con objetivos claros y concretos para alcanzarlos, pero sin olvidar que el **objetivo principal debe ser consolidarnos y crecer dentro de la empresa (tanto en afiliación como en representación), para tener una mayor capacidad de**

intervención en ella, lo que conllevará mejorar las condiciones y derechos de las personas trabajadoras, que es, en definitiva, nuestra razón de ser como Sindicato.

Este documento de trabajo está dividido en dos grandes puntos; Organización y Acción Sindical.

Organización

Este es un pilar fundamental de nuestra actividad sindical. Tenemos que consolidarnos como organización en la empresa para poder encarar con mayor fuerza y garantía nuestra acción sindical en la empresa. Dentro de este apartado, abordaremos diferentes aspectos; estructura de la sección sindical, afiliación, elecciones sindicales, utilización de los recursos sindicales, etc.

Para conseguirlo, uno de nuestros principales objetivos tiene que ser el incremento de la afiliación en la empresa. Cuanta mayor afiliación tengamos, mayor capacidad de intervención tendremos en la empresa.

Por esa razón, el **objetivo general y prioritario** será; **La consolidación y crecimiento de CCOO en Alcampo**, optimizando al máximo los recursos de que disponemos para atender las necesidades organizativas y la de los trabajadores/as en la empresa.

Para conseguir alcanzar este objetivo, debemos lograr otros objetivos más específicos:

- 1) Adaptar la estructura de la sección sindical a las nuevas necesidades y realidades.
- 2) Fomentar y conseguir tener un canal de información fluido (ida y vuelta) y continuo entre los representantes de **CCOO** en los centros de trabajo y la Sección Sindical Estatal.
- 3) Optimizar al máximos los recursos de los que disponemos (horas sindicales, personas de la sección sindical y recursos puestos a nuestra disposición por la organización).

Para poder alcanzar nuestros objetivos tenemos que tener una organización acorde a la realidad de nuestra empresa. Igualmente, debemos detectar cuales son las necesidades globales y de cada uno de los centros de trabajo.

La organización que se propone en este documento, cumple con lo recogido en los estatutos confederales y federales, así como al reglamento de funcionamiento de las secciones sindicales, aprobado por el comité federal el 20 de abril del 2015.

1. ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL ALCAMPO

1.1 Sección Sindical:

La Sección Sindical de **CCOO** de Alcampo está formada por el conjunto de afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa en las distintas Comunidades Autónomas.

- **Funciones:**

- Representar al sindicato en la empresa.
- Diseñar la acción sindical a desarrollar, incluida la negociación con la empresa de todas las materia concernientes en el ámbito de la empresa, en coherencia con la política global aprobada por la Federación de Servicios de CCOO.
- Debatir la firma de convenios, pactos o acuerdos vinculantes a nuestro ámbito de actuación.
- Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de convocatoria de asambleas, etc., para que la sección sindical pueda participar de forma efectiva en la construcción de decisiones de CCOO a todos los niveles, participando en la adopción de decisiones de los órganos correspondientes.
- Extender la afiliación, trabajar constantemente en su estabilización, elaborar objetivos de crecimiento y estabilización también en la afiliación de los delegados y delegadas sindicales de CCOO, participación y organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.
- Dirigir los procesos electorales, desarrollando una estrategia de extensión electoral en la empresa, de acuerdo con el conjunto de la Federación, con el máximo nivel de coordinación y seguridad jurídica de los procesos electorales.
- Colaborar con el funcionamiento del sindicato, garantizando la relación permanente y fluida con la Federación Estatal, las Federaciones de Nacionalidad o Región y, en su caso, las Agrupaciones sectoriales, auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre Federaciones y Secciones Sindicales de Empresa, es un capítulo esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales. En caso de discrepancia, resolverá la Comisión Ejecutiva dela Federación de Servicios de CCOO.
- Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de la Federación.

1.2 Órganos Sección Sindical Estatal

Para el funcionamiento de la Sección Sindical Estatal de Alcampo, se dotará de los siguientes órganos:

- Plenario
- Comisión Ejecutiva

- Comité para la Dirección

1.2.1 Plenario

Es el máximo órgano de dirección. Se celebrará el 2 noviembre de 2016 con la participación de los delegados/as según las normas aprobadas el 29 de junio de 2016 por la Ejecutiva Estatal de la Federación Estatal de CCOO Servicios. Todo ello según lo recogido en los estatutos confederales y federales vigentes.

1.2.1.1. Competencias

El Plenario, tenga carácter constituyente, ordinario o extraordinario, es el máximo órgano deliberación y decisión de la Sección Sindical de Alcampo.

El Plenario tiene como principal función, la definición, debate y aprobación de las políticas a desarrollar en materia de acción sindical, organización e implantación de CCOO.

Igualmente, en este órgano se elegirán los Órganos de Dirección y Coordinación (Comisión Ejecutiva y Comité para la Dirección).

También se decidirá la vertebración territorial de la Sección Sindical de Alcampo. El Plenario impulsará la vertebración territorial de la Sección Sindical de Alcampo a través de Secciones sindicales, Coordinadoras o Responsables de ámbito de Comunidad y, o en su caso, provinciales.

En las normas del Plenario se contemplarán la constitución de Secciones Sindicales, Coordinadoras Responsables del ámbito de comunidad autónoma siguiendo criterios organizativos para decidir entre una y otra estructura sindical tales como el número de afiliados, (de forma meramente orientativa se considerará que se podrá crear sección sindical donde haya más de 25 afiliados en el ámbito porcentaje de afiliación sobre plantilla, y constancia de la voluntad y disponibilidad de afiliados/as de crear y desarrollar la organización participación). El nivel de estructuración, competencias y normas lo determinará el documento a debate en materia organizativa.

1.2.2 Comisión Ejecutiva Estatal

Este órgano estará compuesta por 9 miembros, entre ellos/as el/la Secretario/a General.

1.2.2.1. Competencias

-Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario. Igualmente, tendrá en consideración lo debatido y aprobado en el Comité para la dirección.

- Definir de común acuerdo con las Federaciones de Nacionalidad o Región los mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical de Alcampo en los diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración y competencias.

- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de territorio, Coordinadores/as o Responsables de ámbito inferior al estatal. Designará a los delegados/as sindicales de los centros, de acuerdo con la decisión de la asamblea de afiliados/as.

- Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velará por el cumplimiento de los acuerdos adoptados en el seno de la sección sindical (Plenario y Comisión Ejecutiva).

Asimismo, velará por la adecuada y correcta utilización de los recursos de que disponga la Sección Sindical, entre los que se encuentra las horas sindicales, que deberá regirse bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales y federales y acuerdos adoptados en los órganos de dirección de nuestro ámbito de actuación.

- Se debatirá y aprobará los planes de trabajo de los diferentes territorios, y se asignará los recursos necesarios para llevarlos a cabo, teniendo una visión global del conjunto de la sección sindical de Alcampo.
- Se reunirá ordinariamente conforme se estime necesario. En caso de dimisión del Secretario/a General, la Comisión Ejecutiva Estatal gozará de facultades, de manera provisional, para elegir, de entre los integrantes de la comisión ejecutiva Estatal, una persona sustituta, hasta que se produzca la elección definitiva por parte del Plenario.
- La Comisión Ejecutiva Estatal tendrá en consideración lo aprobado por el Comité para la dirección. Atenderá a todas aquellas decisiones, informes, etc, aunque estas no sean vinculantes, ya que la última decisión corresponderá a la Comisión Ejecutiva Estatal.
- Dentro de las funciones de los miembros de la Comisión Ejecutiva Estatal se especifica funciones de algunas de las secretarías de dicha Comisión ejecutiva. De todos modos la decisión de la creación de estas secretarías u otras, quedará pendiente de debate y aprobación en el seno de la Comisión Ejecutiva Estatal:

- **Secretario/a General:**

- Representar al conjunto de afiliados/as ante la Federación y ante la empresa a todos los efectos, incluyendo las funciones de representación que le sean encomendadas por la Ejecutiva de la Sección Sindical o de ámbitos superiores. Será el interlocutor válido ante la empresa.
- Coordinación de la Comisión Ejecutiva.
- Convocatoria del Comité para la Dirección.
- Coordinación con el resto de Secciones Sindicales del Sector.
- Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la Sección Sindical Estatal.
- Coordinar el trabajo de los delegados y delegadas de la Sección Sindical.

- Participar en las reuniones y negociaciones que haya en la empresa en ámbito estatal, siendo la interlocución de CCOO ante la empresa. Podrá delegar su presencia en la misma en algún integrante de la ejecutiva estatal
- **Secretaría de Acción Sindical:**
 - Desarrollo de los objetivos en materia de Acción Sindical
 - Establecer los contactos y vías de comunicación con los Centros en esta materia.
 - Velar por el cumplimiento de lo acordado en esta materia, así como todo lo concerniente a la negociación colectiva en la empresa y en el sector.
- **Secretaría de Organización:**
 - Mantenimiento de la información actualizada de las secciones sindicales, coordinadoras y responsables de zona.
 - Posibilitar la organización, vertebración y coordinación de la estructura interna de la Sección Sindical.
 - Organización de las actividades programadas y de apoyo a los centros.
 - Desarrollo y atención del plan de extensión de elecciones sindicales aprobado.
 - Elaborar y realizar el seguimiento del Plan de Afiliación
- **Secretaría de Comunicación:**
 - Determinar y elaborar la política de comunicación.
 - Ocuparse del funcionamiento del blog, redes sociales y su actualización continua.
- **Secretaria de Mujer, Plan de Igualdad y Diversidad**
 - Desarrollar y coordinar las políticas en materia de Mujer, diversidad, juventud y migrantes.
 - Analizar y gestionar la realidad de los nuevos colectivos que se han o se están incorporando en la plantilla de la empresa: juventud, personal extranjero, etc.
 - Seguimiento y control del Plan de Igualdad.

1.2.3 **Comité para la Dirección.**

Este órgano estará formado por los miembros de la Comisión Ejecutiva Estatal, a los que se añadirán el/la responsable de las sindicales regionales constituidas, así como el/la coordinador/a y, o responsable nombrados en las diferentes comunidades autónomas donde haya presencia de afiliados/as en Alcampo.

1.2.3.1. Competencias

- Será el órgano donde se plantearán y debatirán cuestiones de carácter colectivo de la Sección Sindical que serán trasladadas a la Comisión Ejecutiva Estatal. Donde se debatirá y resolverá la cuestión planteada, dando traslado de la decisión, al Comité para la Dirección.
- Se debatirá y aprobará los planes de trabajo de los diferentes territorios con voz y voto de todos los territorios concernientes, asignándose los recursos necesarios para llevarlos a cabo, teniendo una visión global del conjunto de la sección sindical de Alcampo. Los planes de trabajo aprobados serán elevados a la Comisión Ejecutiva Estatal de la Sección Sindical para que este órgano lo tome en consideración y lo debata.
- Excepcionalmente la Comisión Ejecutiva Estatal podrá invitar con voz pero sin voto a la persona responsable de zona de aquellas regiones en las que existan afiliados/as aunque no tengan Sección Sindical o Coordinadora constituida.
- Su funcionamiento será debatido y aprobado en la primera reunión de la Comisión Ejecutiva.

1.3 Estructura Territorial:

Alcampo abre su primera tienda en España en Utebo (Zaragoza en 1981). Desde entonces, la empresa ha ido creciendo hasta alcanzar los 56 hipermercados. Existe una gran dispersión y diferencia en la implantación de Alcampo en el estado. Esto nos ocasiona problemas y distorsiones en nuestra actividad sindical.

En algunas comunidades Autónomas hay muchos centros de trabajo relativamente cercanos entre sí (comunidad de Madrid) y en otras comunidades hay grandes distancias entre los centros (Andalucía, Castilla La Mancha, País Valenciano). Esto también condiciona, nuestra forma de organizarnos en cada comunidad autonómica.

También condiciona nuestra organización territorial, además de disparidad geográfica de la empresa, la diferencia de representación sindical en los diferentes centros, y la desigual distribución de afiliados/as en los diferentes centros de trabajo.

Esta realidad hay que tenerla en cuenta para diseñar y establecer nuestra Estructura Territorial. El objetivo principal es tener presencia en todos los centros de trabajo para atender a los trabajadores/as. Atendiendo a las distintas realidades de territoriales, planteamos la creación de:

- o Constituir y renovar Secciones Sindicales de Territorio en los siguientes territorios (atendiendo a unos criterios de número de afiliados/as y trabajadores/as afectados dentro de ese ámbito territorial): Madrid, Galicia y Aragón, así como aquellos territorios, que cumpliendo los

criterios de organización para la constitución de Secciones sindicales de territorio, lo decidan los afiliados/as de dicho ámbito.

- En el resto de las Comunidades Autónomas con afiliación y delegados/as, se nombrará un coordinador/a o Responsable territorial, de común acuerdo con los afiliados/as del ámbito que corresponda y consensuando con la federación regional correspondiente.
- Aquellos territorios en los que no exista representación a fecha actual, se establecerá junto la federación regional correspondiente un plan de trabajo específico para dar cobertura.

Las normas de cada Federación territorial definirán el nivel de vertebración dentro de su ámbito, con similares criterios organizativos y siempre en base al Reglamento interno de Secciones Sindicales.

A fecha de la celebración de este plenario, según los estatutos de la Federación de Servicios de CCOO, las secciones sindicales de centro quedan disueltas (art. 13 Estatutos Federación Servicios de CCOO), no así la figura del Delegado/a Sindical de centro, el cual, a partir de ahora, será nombrado por la Ejecutiva de la Sección Sindical Estatal a propuesta de lo que se decida en las Asambleas de Afiliados/as de cada uno de los centros de trabajo donde haya posibilidad de nombrarlo.

Plazos:

Para la constitución de Secciones sindicales de territorios y el nombramiento de coordinadores/as y responsables se hará antes de la celebración del Plenario Estatal.

1.4 Bolsa de horas estatal:

Para llevar a cabo nuestra actividad sindical es necesario optimizar los recursos de los que disponemos. Entre los recursos más importantes que tenemos, están las horas sindicales.

Desde la Comisión Ejecutiva se velará por el uso correcto de las horas sindicales. La utilización del crédito sindical se hará según lo aprobado por Consejo Confederal del 17 y 18 de abril del 2012 respecto al **Código de utilización de los derechos sindicales.**

Las horas sindicales o crédito horario de los miembros del comité de empresa y delegados/as sindicales, como derecho sindical que es, forma parte del patrimonio del conjunto del sindicato y su uso debe estar presidido por los principios éticos y de transparencia que acredita la historia de CCOO.

El crédito horario, como patrimonio del conjunto del sindicato ha de ser gestionado bajo el principio de solidaridad. El principio de transparencia presidirá la gestión del crédito horario. El principio de racionalidad debe guiar la distribución del crédito horario. El crédito horario será administrado teniendo en cuenta el principio de codecisión entre las diferentes partes concernidas.

La estructura orgánica más próxima al lugar donde se genera el derecho al crédito sindical (federación regional) debe coordinar y velar, junto con la sección sindical por el uso adecuado a la ley y su eficiencia para el trabajo sindical

La finalidad de la bolsa estatal de horas sindicales será garantizar la optimización del uso de las mismas en función del plan de trabajo estatal, territorial y el trabajo a desarrollar en cada momento, a fin de afrontar los objetivos marcados.

Hay que tener en cuenta que este recurso es limitado, y que en los últimos años ha decrecido. A esta situación hay que añadir que hay personas pertenecientes a esta sección sindical que participan en la estructura de CCOO en diferentes territorios y ámbitos, lo que retrae horas sindicales de la bolsa estatal de horas.

Toda esto, hay que conjugarlo con el trabajo sindical en los centros de trabajo, de la propia sección sindical. Por eso, es fundamental, y muy importante, tener un control interno de la utilización de las horas sindicales, de la necesidad de los centros, y para que se haga un uso correcto y óptimo de las horas sindicales.

Es imprescindible que todos los delegados/as seamos conscientes de que las horas son un recurso fundamental para desarrollar nuestra actividad sindical, pero que es un recurso limitado. Por eso, debemos optimizarlo al máximo, para ello, se deberán comunicarlas vacaciones, bajas, etc. para que se aprovechen todas las horas sindicales.

Por dos motivos principales, como ya hemos dicho, aprovechar al máximo nuestros recursos y que no se pierdan por motivos antes señalados (vacaciones, bajas, etc) pero también, para evitar un uso incorrecto de las horas sindicales, que acarrea problemas de desprestigio y mala reputación ante los trabajadores/as.

Como es un recurso limitado tenemos que priorizar el uso de las horas en base a nuestras necesidades, que se determinarán en los planes de trabajo que serán debatidos y aprobados, tanto en el Comité para la dirección, como en la Comisión Ejecutiva Estatal.

La bolsa estatal de horas sindicales será enviada por la Sección sindical Estatal a la empresa, firmada por el secretario/a general, al igual que cualquier tipo de incidencia que haya una vez enviada.

2. - ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son un elemento decisivo para la consolidación y crecimiento de **CCOO** en la Empresa. Las elecciones sindicales son un instrumento, que nos sirve; para medir la representatividad en la empresa, tener presencia en los órganos de representación de trabajadores/as en la empresa, nos facilita medios (humanos y materiales) con los que realizar nuestra actividad sindical.

Como hemos señalado en la introducción, actualmente tenemos 131 integrantes en los comités de empresa y 18 delegados/as sindicales. Tenemos presencia en 33 centros de trabajo y en 23 no tenemos representación.

El crecimiento en número de delegados y delegadas nos permitirá consolidar nuestra posición como segunda fuerza sindical en Alcampo y recortar distancias con el sindicato amarillo de la Empresa. El objetivo último, será potenciar y aumentar nuestra capacidad negociadora a la hora de reivindicar mejoras en las condiciones y derechos de los trabajadores/as. Esto no solamente se conseguirá a través de las propias elecciones sindicales, sino también con un incremento importante de la afiliación. Es indudable que va unido el incremento de la afiliación con el incremento de delegados/as.

- **OBJETIVO GENERAL**

- 1) Asegurar y aumentar la representación actual en los centros y, presentar candidaturas en aquellos centros donde no tenemos representación actualmente.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Presencia y apoyo de la Sección Sindical en todas las elecciones sindicales que se vayan a realizar en el período 2016-2020.
- 2) Presentación de candidaturas, al menos en uno de los colegios para obtener representación en el centro.
- 3) Incrementar los delegados/as en los centros donde tenemos representación, y en la peor situación, mantener el mismo número de miembros en el Comité de Empresa que tenemos.

- **ACTUACIONES**

- 1) Elaboración de un Plan de Trabajo en materia de Elecciones Sindicales de carácter anual. En él se especificarán los procesos electorales previstos, el o los responsables de las elecciones, en las secciones sindicales territoriales, responsable de zona encargado del proceso o Coordinador/a.
- 2) También se especificará detalladamente las necesidades de recursos, así como la necesidad de apoyo de la Sección Sindical Estatal.
- 3) Debemos anticiparnos a los demás sindicatos en visitar los centros en proceso electoral, con antelación al proceso electoral. Realizar de forma organizada visitas anticipadas varios meses antes del inicio del proceso para contactar y hablar con los trabajadores/as.
- 4) Trabajar activamente en los centros con representación.
- 5) Debemos incrementar la información sindical a la plantilla de Alcampo mediante la atención debida al Tablón Sindical y demás herramientas comunicativas, asegurándonos la actualización periódica del mismo, y muy importante, el reparto en mano de la información que se genere por la Sección Sindical y/o Coordinadora como la información general del Sindicato.

- 6) Debemos trabajar en Afiliación: es fundamental concienciar a los trabajadores/as de la importancia de la afiliación. Debemos ser pro-activos en ofrecer la afiliación.

Elaborar una carta tipo de presentación para entregar al personal nuevo que se incorpore a la empresa.

Plazos: El Plan de Elecciones Sindicales será elaborado por el comité para la dirección y aprobado por la Ejecutiva en colaboración con las secciones sindicales territoriales, Coordinadores/as o Responsables en el último trimestre de cada año.

3.- AFILIACIÓN

La afiliación es el pilar fundamental sobre el que debemos basar nuestra actividad sindical, para afianzarnos como Sección Sindical. Se hace necesario el esfuerzo de todos para crecer en afiliación en Alcampo.

Debemos realizar una buena planificación para aumentar la afiliación en los centros de trabajo, siendo conscientes todos/as, de la importancia de la afiliación y trasladándolo a los trabajadores/as. Allí donde tenemos más afiliación mayor capacidad de intervención tenemos.

Podemos constatar varias cuestiones:

Donde tenemos representación la afiliación es mayor que donde no la tenemos. Actualmente, en Alcampo no estamos presentes en 23 centros de trabajo, lo que supone un potencial importante de trabajadores/as que no están en contacto directo con CCOO, lo que, en principio, presupone que tener representación en esos centros llevará aparejado un incremento de la afiliación.

Otro dato importante, es el número tan alto de apoyo de votos en las elecciones sindicales de trabajadores/as, muy por encima del número de afiliados/as que hay en esos centros. Esto debemos aprovecharlo para incrementar la afiliación en los centros donde tenemos representación.

- **OBJETIVO GENERAL**

- 1) Aumento del número de afiliados y afiliadas.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) En los centros con representación de CCOO: una afiliación mínima por delegado/a al mes.
- 2) En los centros sin representación de CCOO: colaboración con los territorios.
- 3) Creación de una base de datos de afiliados/as para tener una comunicación directa.
- 4) Todos los delegados/as deberán estar afiliados/as. En el caso de que no sea posible que la lista de candidatos/as en las elecciones sindicales no estén

afiliados/as en ese momento, debemos intentar afiliarlos en el menor tiempo posible, ya que son personas próximas a CCOO.

- **ACTUACIONES**

- 1) Realización de un Plan de afiliación específico para Alcampo por la Secretaría Organización y la de Comunicación.
- 2) Puesta en acción del Plan de afiliación.
- 3) Campaña de sensibilización tanto a los delegados/as como a los trabajadores/as mediante notas sindicales exclusivas sobre afiliación con periodicidad trimestral.

Plazos:

Realización del Plan: puesta en marcha tras el plenario.

2. ACCIÓN SINDICAL EN ALCAMPO

Toda la parte anterior, tiene como objetivo final, tener más capacidad y fuerza en nuestro ámbito para **DESARROLLAR, CON MAYOR CAPACIDAD**, nuestra **ACCIÓN SINDICAL** en los diferentes centros, creando una actuación conjunta y coordinada para resolver problemas colectivos.

La acción sindical en la empresa es fundamental, por lo tanto, es necesario elaborar un plan de trabajo, que será nuestra guía de actuación en la empresa.

Es un hecho innegable que las condiciones laborales de los trabajadores/as de Alcampo y del sector han sufrido un importante retroceso. Estamos en un contexto adverso, pero eso no quiere decir que no tengamos capacidad de intervenir en este proceso, o en este contexto.

Creemos que es necesario analizar la situación real que tenemos en la empresa, no solo analizando los datos desde un punto de vista global y estatal, sino también, descender a la realidad de cada uno de los centros, conocer los problemas comunes pero también los problemas específicos de cada centro. Porque debemos abordar los problemas generales, y también los específicos, pero siempre desde una perspectiva y visión global.

Por eso, tras el plenario, se debe hacer un análisis en cada centro, para tener una visión real de la situación de cada uno. En este análisis se debe recoger todas las realidades y los problemas que existen.

Analizar los problemas de los centros, junto con los problemas y situaciones que debemos afrontar a corto, medio y largo plazo en la empresa, debe servirnos para establecer nuestros objetivos en este apartado:

- **OBJETIVOS GENERALES**

- 1) Crear una unidad de acción sindical conjunta en todos los centros.

Una cuestión fundamental que todos/as tenemos que tener en cuenta es que debemos dar la misma respuesta en todos los centros a las cuestiones que afecten a los trabajadores/as. Estamos en una empresa de ámbito estatal, donde se aplica el mismo convenio y acuerdos de empresa. Lo que realmente varía es nuestra capacidad de intervención en los diferentes centros de trabajo. Es, desde esta situación, donde varían las diferencias de la aplicación del convenio, acuerdos de empresa, etc en cada uno de los centros de trabajo.

Para que haya una unidad de acción sindical tiene que haber una coordinación, comunicación e intercambio de información entre los centros y la Sección Sindical Estatal.

Igualmente, antes de interponer una denuncia o demanda por incumplimiento se deberá comunicar a la Sección Sindical Estatal para que en conjunto, analizar la situación y buscar una acción coordinada global.

2) Mejorar sustancialmente las condiciones laborales a nivel estatal.

Si somos capaces de desarrollar una misma acción en el toda la empresa, esto repercutirá en la mejora de las condiciones de trabajo.

Para poder alcanzar estos dos de carácter general, debemos primero alcanzar unos objetivos más específicos:

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- **Evaluación problemática y presencia**

1) Análisis de la problemática de cada centro para posibilitar las actuaciones conjuntas dando especial relevancia a salud laboral.

Las Secciones sindicales de territorios, así como los/as responsables y coordinadores/as informarán de todas las cuestiones relacionadas con los centros dentro de su ámbito de actuación (problemas, reuniones con la empresa, afiliación, etc.)

2) Garantizar la presencia e información de **CCOO** en los centros con, y sin representación.

- **Formación**

1) Asesoramiento y formación a los delegados y delegadas.

2) Creación comisión de formación en el ámbito de la empresa para planificar las formación sindical a los delegados/as.

- **Negociación colectiva**

Para nosotros es fundamental la negociación del convenio colectivo sectorial de aplicación. De este convenio se deriva la mayor parte de nuestras condiciones, por ello, es fundamental su mejora. Debemos participar en la negociación que se va a iniciar, implicándonos todos los afiliados/as de la Sección sindical de Alcampo. Hay

algunas cuestiones fundamentales para esta sección sindical que debe recogerse en el convenio colectivo:

1) TIEMPO DE TRABAJO:

- Reducir la jornada anual.
- Jornada trabajo diario de 8 horas y limitación semanal a 40 horas.
- Limitar el tiempo de presencia en el centro de trabajo.
- 2 días libres a la semana.
- Incremento fines de semana libres al año.
- El trabajo en domingo y festivo de carácter voluntario y remunerado.
- Rebajar porcentaje de trabajo en domingos y festivos.

2) SALARIO:

- Incremento salarial.
- Incluir la cláusula de garantía salarial.
- El abono de la IT en los tres primeros días.

3) CONTRATACIÓN:

- Eliminación del grupo base (inicio).
- Abordar el contrato a tiempo parcial, para ello hemos propuesto varias cuestiones:
 1. Incremento de las horas ordinarias.
 2. Garantizar una jornada mínima diaria y semanal.
 3. Posibilidad de ir incrementando la jornada de tiempo parcial, incluso poder acceder al tiempo completo.
 4. Horas complementarias, obligación de asignar horas complementarias y de manera equitativa para todos los que firmen el pacto.
 5. Mejor sistema de consolidación de horas complementarias.

Igualmente, hay otras cuestiones fundamentales para los trabajadores/as de Alcampo:

- Salud laboral.
- Sector de cajas (Acuerdo Estatal y Acuerdos de centros).
- Plan de Igualdad.
- Contratación.

- Incentivos (SDP y Prima de Progreso o Valprima).
- Jornada laboral.

ACTUACIONES

- o **Evaluación problemática y presencia**

- 1) Realización de una encuesta-auditoria a los delegados/as sobre la problemática en cada centro y el grado de cumplimiento de la normativa legal.
- 2) Establecimiento de un protocolo de actuación sindical en cada centro atendiendo a la problemática detectada.
- 3) Establecer un plan de visitas trimestral con la Coordinador/a o Responsables para los centros de su ámbito. Debe garantizarse la visita mensual a los centros sin representación.

- o **Formación**

- 4) Creación de un Manual de Acogida a los nuevos delegados/as en Alcampo.

- o **Igualdad**

- 5) Seguimiento plan de igualdad. Trabajar para su cumplimiento, ya que CCOO lo hemos suscrito.
- 6) Desarrollar una guía sobre el cumplimiento y plazos de las medidas pactadas en el plan de igualdad

- o **Salud laboral**

- 7) Priorizar en nuestra actividad sindical sobre la evaluación de riesgos psicosociales, elaborando propuestas, en colaboración con la Federación de Servicios a la Comisión Intercentros de Seguridad y Salud.
- 8) Llevar propuestas a los Comités de Seguridad y Salud de los centros de trabajo, a través de los/as delegados/as prevención o de la sección sindical.
- 9) Seguimiento del cumplimiento de la LPRL, Reglamentos y otra normativa legal o convencional que haya relativa a esta materia.
- 10) Participar en todos los procesos relativos a esta materia, tanto en los centros, como en el ámbito estatal, como por ejemplo; evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc.

- o **Negociación Colectiva**

- 11) Participación con nuestras propuestas de negociación colectiva en la negociación del nuevo convenio de Grandes Almacenes. También participar de todas la acciones que se acuerden relativas a la negociación del convenio.

- 12) Debatir y participar en todas las negociaciones de acuerdos en el ámbito de nuestra empresa, tanto los existentes actualmente como los que puedan negociarse en el futuro.

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

- 13) Entrega de toda la documentación a la RLT por parte de la empresa.
- 14) Garantizar acceso a los medios tecnológicos de la empresa.

Plazos: desde la finalización del plenario, a excepción de aquellas actuaciones que deben hacerse por actuación continuada.

II.- FORMACIÓN

- **OBJETIVO GENERAL**

- 1) Dotar a los delegados/as de los conocimientos básicos de la actividad sindical para el correcto cumplimiento de su labor

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Poner a su alcance las herramientas formativas del Sindicato
- 2) Facilitar la pronta integración en la actividad sindical diaria del nuevo delegado/a

- **ACTUACIONES**

- 1) Facilitar la información anual de los cursos que elabore el sindicato y se oferten a los delegados/as.
- 2) Entrega del Manual de Bienvenida al Delegado en Alcampo que le dotará de los conocimientos básicos para iniciar la actividad sindical.

Plazos: primer semestre 2017 y actuación continuada.

III.- COMUNICACIÓN

Hoy en día la comunicación constituye una herramienta fundamental para una correcta coordinación de las organizaciones. Para la actividad sindical la comunicación es fundamental, el afiliado y afiliada y/o trabajador/a debe conocer en cada momento el trabajo que Comisiones Obreras está realizando en Alcampo de forma clara y transparente.

Para lograr este objetivo es necesario el desarrollo de herramientas que permitan transmitir la actividad realizada y mantener un contacto permanente entre los integrantes de la sección sindical.

- **OBJETIVO GENERAL**

- 1) Desarrollar la comunicación interna para que garantice el flujo de información y fortalezca la organización entre la sección sindical y los delegados y delegadas.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1) Potenciar las herramientas de comunicación interna y crear nuevos soportes.
- 2) Elaborar una Red de Delegados que mantenga un intercambio de información y apoyo con la Ejecutiva.
- 3) Potenciar el uso del Blog y demás redes sociales, como medio de difusión de la actividad sindical.
- 4) Fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre los delegados/as.

- **ACTUACIONES**

- 1) LA PIMIENTA. Mejorar y potenciar esta herramienta ya en uso, dirigida a los trabajadores/as. La información que contiene se basa sobre hechos puntuales que ocurren dentro de la actividad de la sección sindical, así como otra información de hechos relevantes.

La difusión se realiza mediante correo electrónico a los delegados/as y federaciones territoriales. Para que esta herramienta sea verdaderamente eficaz, el delegado/a tiene que entregarla en mano en su centro de trabajo. No tiene una periodicidad definida y cada delegado/a puede proponer temas que considere que son de interés general, para que sea más participativa y activa.

- 2) Correo electrónico. Seguir y potenciar esta herramienta, en su uso para comunicar internamente, asesorar y resolver dudas a los delegados/as. También como herramienta de comunicación para afiliados/as y trabajadores/as.
- 3) Whatsapp. Creación de grupos de whatsapp. Esto va a permitir una comunicación más instantánea, creando un vínculo mayor entre delegados y delegadas y una mayor sensación de inmediatez a las cuestiones que puedan surgir de forma imprevista.
- 4) Circulares internas para delegados/as: Potenciar una herramienta para que sirva de información necesaria y útil para el correcto desarrollo de la actividad sindical del delegado/a (explicaciones de artículos de convenio, cursos de formación, derechos y obligaciones del delegado/a, etc.).

Plazos: Desde la finalización del plenario y actuación continuada

EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

El plan que aquí se presenta a vuestra consideración, es un plan vivo. Por lo que necesita un seguimiento del mismo para valorar el cumplimiento de los objetivos, corregir desviaciones de los mismos y tener en cuenta posibles carencias o nuevas circunstancias que hagan necesaria su inclusión en el plan y formulación de nuevos objetivos.

Es por ello que se realizarán reuniones de control del plan del Comité para la dirección de forma cuatrimestral, adoptándose las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados, que serán elevadas a la Comisión Ejecutiva Estatal.