

**INFORME DE GESTIÓN
Y
PLAN DE TRABAJO
S. S. LIDL SUPERMERCADOS
2025-2029.**

INDICE:

BALANCE:

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. CONTEXTO.**
 - 2.1 HISTORIA.**
 - 2.2 SECTOR.**
 - 2.3 COMPETENCIA EN EL CONTEXTO DE LA JORNADA.**
 - 2.4 LIDL VS COMPETENCIA.**
 - 2.5 INTERNACIONAL.**
- 3. BALANCE PLAN DE TRABAJO.**
 - 3.1 ORGANIZACIÓN.**
 - 3.2 ACC. SINDICAL.**
 - 3.3 COMUNICACIÓN.**
 - 3.4 PRL.**
 - 3.5 IGUALDAD.**
- 4. CONCLUSIONES DEL BALANCE.**

PLAN DE TRABAJO:

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. ÓRGANOS DE LA SSE.**
 - 2.1 PLENARIO.**
 - 2.2 EJECUTIVA SSE.**
 - 2.3 SECRETARÍA GENERAL.**
 - 2.4 GRUPO INTERPROVINCIAL.**
- 3. ORGANIZACIÓN.**
 - 3.1 RECURSOS SINDICALES.**
 - 3.2 AFILIACIÓN.**
 - 3.3 EE.SS.**
 - 3.4 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD EN CENTROS DE TRABAJO.**
- 4. COMUNICACIÓN.**
- 5. ACCIÓN SINDICAL.**
- 6. IGUALDAD.**
- 7. FORMACIÓN SINDICAL.**
- 8. SALUD LABORAL.**
- 9. CONCLUSIONES.**

INFORME DE GESTIÓN:

1. INTRODUCCIÓN:

Comenzaba la ponencia federal, en el último congreso, con una frase que decía “ UN DESTINO, UN INSTANTE, UN LEGADO”. (Esta frase puede reflejar a escala más pequeña lo que en estos días estamos haciendo en nuestro plenario), pasando luego a recrear varios legados, desde lo que significó Josefina Samper en la historia del sindicalismo, hasta la marcha de Melbourne de los trabajadores de la construcción en reivindicación de las 8 horas de trabajo.

Dicho prólogo intentaba hacernos ver la importancia de la organización y cómo dicha organización cambia las condiciones de las personas trabajadoras, sosteniendo una reivindicación, visibilizándola y defendiendo una solución que transforme las condiciones.

Leyendo en los días anteriores al congreso dicha ponencia, no podía dejar de realizar el paralelismo hacia nuestra organización, la de la SSE de Lidl y su recorrido. Teniendo claro que el éxito de esta SSE es el éxito de la lucha organizada, ya que sin esa organización hubiera sido imposible el crecimiento que esta S. Sindical ha tenido.

La organización, partiendo de la confluencia de una Ejecutiva de la SSE. Con la organización territorial de las delegadas y delegados de Lidl, ha sido la base del crecimiento tanto como estructura organizativa propia, como en las condiciones de las personas trabajadoras de nuestra empresa.

Dicho cambio de condiciones, no debemos olvidar que es el fin de toda esta organización, el fin nunca es tener más afiliación o más delegadas y delegados. Esto no son más que herramientas para conseguir el fin que perseguimos, herramientas con una importancia infinita y que permiten organización, autonomía económica, mayorías en las mesas de negociación. En definitiva, herramientas esenciales para la transformación, en sí objetivables, y de ahí su importancia.

El camino realizado por todas y todos las delegadas y delegados de Lidl, ese trabajo organizado, común y transversal, ha permitido que en estos años hayamos podido hacer realidad un cambio en las condiciones que, aunque queda mucho camino por recorrer, ha supuesto que los acuerdos realizados en nuestra empresa, con CCOO como sindicato con mayoría absoluta, sean ejemplo dentro de la organización, transformando también otros convenios que utilizan las mejoras introducidas por nosotras y nosotros como ejemplo.

Por supuesto, esta organización ha sido posible gracias al convencimiento de todas y todos, de que las herramientas de las que disponemos, afiliación y representación, eran imprescindibles para el cambio. Estábamos convencidos de que era necesario

crecer afiliativamente, y así lo hemos hecho convirtiéndonos, como más adelante veremos, en una de las grandes empresas de nuestra Federación, lo que nos empodera en dos vertientes, una en el interno de la estructura, (somos fuertes por lo que incidimos más), y otra en la empresa, a la que no se le escapa el arraigo de CCOO entre la plantilla a través de una afiliación cada vez más extendida en su seno.

Con respecto a las EESS, hemos visto cómo a través de la organización, la planificación y el trabajo conjunto entre la representación territorial y la Ejecutiva Estatal, hemos conseguido tener una mayoría absoluta que nos ha permitido tener todo el protagonismo en las mesas de negociación y por ende, tener todo el protagonismo en la transformación de las condiciones de las personas trabajadoras en nuestra empresa.

Pero a pesar de todo lo conseguido, no podemos caer en el triunfalismo, porque quedan muchas cosas por hacer. No solo debemos llegar a acuerdos que marquen un camino en el sector, además debemos conseguir que dichos acuerdos se implanten en su totalidad en todos los centros de trabajo de nuestra empresa, que como todas y todos sabemos es el paso imprescindible para generar el verdadero cambio de condiciones y nuestra mayor debilidad.

2. CONTEXTO:

Es importante no olvidar el contexto en el que nos movemos, ya que este influye y mucho en las condiciones que nos encontramos en la negociación colectiva.

2.1 HISTORIA:

Así hemos podido ver cómo en estos años nos hemos tenido que enfrentar a las negociaciones de convenio en contextos verdaderamente difíciles. Comenzamos el primer convenio cuando el país empezaba a salir de una crisis que sumió al país, con una segunda recesión en el año 2012 que supuso 5,9 millones de personas en desempleo (26% de la población activa), un convenio difícil ya de por sí en su concepción y que, aunque estábamos convencidos de que era el camino que nos ayudaría a tener una organización y que esto supondría poder realizar mejoras sustanciales en las condiciones de las personas trabajadoras en Lidl, el camino no fue precisamente fácil.

Todos recordamos los comienzos y la dificultad que tuvimos para conseguir la integración de todas las realidades laborales, procedentes de 51 convenios provinciales, a lo que había que añadir más de 60 acuerdos procedentes de los propios comités de empresa, (nos encontramos con acuerdos distintos en una sola provincia, como pueden ser los acuerdos en una plataforma logística y otros distintos en la misma provincia en el comité conjunto de tiendas).

Dicha dificultad se vio reflejada en el propio convenio, con un articulado farragoso, con soluciones creativas que no siempre ponían de acuerdo a los propios representantes de CCOO. Pero, aún con todas las complicaciones, fuimos capaces de encontrar un camino que visto ahora con perspectiva, estamos seguros que no hubiera sido posible llegar al crecimiento organizativo en el que estamos, sin aquel paso tan difícil.

El II convenio se produjo en plena pandemia, lo que provocó que dicho convenio no fuera más que una prórroga con subida salarial, ya que en aquella situación cualquier negociación hubiera sido contraproducente, porque si bien las empresas de supermercados estaban vendiendo como nunca, no era una venta sostenible, con la generación de muchos costes y con una incertidumbre que llevaba a la empresa a un conservadurismo que provocaba que cualquier negociación fuera complicada, además de cerrar el camino a una confrontación difícilmente viable en aquellas circunstancias.

El III convenio fue el que supuso un salto de calidad en muchísimos aspectos, desde las consolidaciones automáticas, la bajada de jornada de 1795 a 1768, el pago de festivos, el paso de las liquidaciones anuales a semestrales, la creación de los asistentes en almacenes, el plus de logística (cuyo acuerdo se cerró en acta después del convenio, pero que vino referido a este). Todos estos avances, unidos a las mejoras salariales, con la creación de las bandas de adjuntos, la igualación de bandas entre GT'S y Responsables de logística, o la subida en el convenio del grupo III al entorno de los 18.000€; han hecho que este convenio suponga un gran salto de calidad en las condiciones de las compañeras y los compañeros.

2.2 SECTOR:

Tal y como hemos ido encaminando la negociación colectiva en nuestra empresa, nos hemos convertido en una referencia dentro del sector, así vemos como multitud de convenios toman como ejemplo muchas de las regulaciones de nuestro convenio para copiarlas y mejorar las condiciones en el sector.

Pero no debemos olvidar que este sector es uno de los más precarizados dentro del mundo laboral, lo que supone que las condiciones que en él existen, arrastren siempre cualquier negociación que llevemos a cabo, esta situación es una de las cuestiones que nos han hecho apostar también por nuestra inclusión proactiva dentro del propio sector.

Dentro del sector tenemos retos muy importantes y donde la Sección Sindical de Lidl tiene que tener un protagonismo necesario, no se nos puede olvidar que uno de los objetivos de nuestra propia federación es la de llegar a un convenio de Supermercados que permita acabar con la atomización de la negociación colectiva existente en el sector, atacando así la precaria situación de miles de personas trabajadoras de los supermercados.

Todo lo anterior debemos afrontarlo con una patronal muy diversa, que se reúne en torno a una asociación que se ha convertido en el adalid de la lucha contra la reducción de la jornada en nuestro país. Reunida en torno a ella vemos varias realidades muy distintas entre ellas:

1. **Empresas con implantación estatal:** son las grandes empresas que podemos encontrarnos, Mercadona, Lidl, Aldi, Dia, con convenios propios la mayoría, si exceptuamos a Aldi que aún se rige por los convenios provinciales del territorio (lo que provoca una competencia desleal o dumping con las demás empresas, favoreciéndose de las bajas condiciones económicas en muchos de los convenios provinciales) , y otras empresas como Carrefour express Sabeco... (estas últimas que están bajo el marco regulatorio del convenio de GG.AA).
2. **Empresas con implantación Autonómica o supra-autonómica:** Suelen ser en su mayoría empresas familiares, muy arraigadas al territorio del que provienen y muy protagonistas en los convenios provinciales que les afectan, siendo en muchos de ellos casi la única empresa en las mesas de negociación, mesas en la mayoría de los casos con una debilidad extrema por nuestra parte, y que al tener una representación sindical que, en número proviene principalmente de pequeñas empresas, son un caldo de cultivo para un sindicalismo amarillo basado en pactos con las empresas por parte sobre todo de la UGT, que les permite el control de dichos convenios y por ende la precarización estructural del sector.

Ante ello, desde el mundo organizado y muy en particular desde una empresa puntera en el sector, en lo referente a lo sindical, es crucial ver la importancia que tiene todo lo anterior en nuestras propias condiciones, ya que a ninguno se nos escapa que las empresas, la nuestra también por supuesto, no quieren estar en desventaja frente a la flexibilidad y las condiciones a la baja de otras empresas. Por ello debemos ser proactivos en la generación de un sector fuerte sindicalmente hablando, y sobre todo organizado en torno a unidades de negociación colectiva más amplias, eliminando en la medida de lo posible la atomización.

2.3 COMPETENCIA EN EL CONTEXTO DE JORNADA:

Otra de las cuestiones a tener en cuenta, en cuanto al contexto, es la posición de nuestra empresa frente a la competencia, siendo la tercera empresa del sector de supermercados en cuanto a cuota de mercado, debemos saber también que estamos hablando de un sector tensionado, en constante cambio que hace que las empresas sean siempre conservadoras en sus apuestas.

Además, nos encontramos con un modelo cambiante con respecto al modelo de jornada, donde vemos que cada año se intentan incrementar las aperturas de DyF, impulsadas sobre todo por la patronal de GGAA. que provoca que las empresas de

supermercados se sumen a dichas aperturas por el miedo a la pérdida de clientes y por ende, de cuota de mercado.

Un modelo a imagen de la Comunidad de Madrid, donde la liberación es total y provoca un efecto de mancha de aceite, que además de cambiar la propia organización de las empresas que buscan cada vez más normalizar el trabajo de lunes a domingo, provoca el cambio en la forma de disfrutar el tiempo libre en la propia población. Donde antes se usaba el tiempo para disfrutar en familia o con amigos en lugares como restaurantes, el campo.. Ahora vemos como, cada vez más, el modelo de disfrute del tiempo libre es ir a un centro comercial o al supermercado de compras, bajo la falsa premisa de que no hay tiempo para comprar durante los 6 días anteriores (13 horas al día de media de apertura por 6 días a la semana = 78 horas semanales para poder realizar las compras).

En este contexto, la empresa cada vez intenta apretar más en un modelo de trabajo sin DyF de descanso, con descansos alternos dentro de la semana, incluso eliminando un día de descanso ya que las plantillas no están dimensionadas para el trabajo en 7 días, de ahí la utilización tan brutal como ilegal de las Horas Suplementarias. Rebajando también el precio de dicho trabajo.

Todo esto debe llevarnos a una reflexión sobre el modelo de negociación que queremos para esta situación. Desde hace tiempo, la negociación ha venido a suplir la voluntariedad por pagos que, conforme han ido aumentando las aperturas, la empresa ha ido intentando abaratar, conscientes como son de que las aperturas en DyF normalmente suelen ser deficitarias, y solo están provocadas por el miedo a la competencia entre unos y otros.

Por tanto, debemos comenzar a pensar en estrategias que supongan un cambio en el modelo de aperturas, pero no nos podemos engañar, desde la empresa podemos empujar como ariete para ese cambio, pero solo se producirá si incluye e inmiscuye a todo el sector, lo que hila de nuevo en la necesidad de una organización sectorial, que en materia de negociación colectiva nos lleve a un camino común en diversos aspectos, como son los salarios, jornada, DyF....

A todo lo anterior hay que añadir las propias propuestas del informe de supermercados de la Federación De Servicios de CCOO, donde se recogían propuestas como la búsqueda como sector de acuerdos en materia de jubilaciones voluntarias incentivadas, Sistemas de incentivos, 12 fines de semana libres al año, regulación del cierre anticipado los días 24 y 31 de diciembre, objetivar la promoción profesional.... Propuestas basadas también en nuestra propia realidad, y por tanto que debemos hacer nuestras en las negociaciones con la empresa, ya que entendemos como cambios fundamentales la inclusión de la mayoría de estas propuestas en la vida de las personas trabajadoras de Lidl.

2.4 LIDL VS COMPETENCIA:

Volviendo a nuestra empresa en referencia a las demás empresas de la competencia, tenemos la empresa con mayor productividad de todo el sector, así en el año 2023 (que son los datos disponibles que tenemos) vemos como Lidl es la empresa (sacando a Costco que es un modelo muy distinto), con mayor productividad por trabajador, es decir, es la empresa que más venta tiene por empleado, como podemos ver en el cuadro siguiente, donde ponemos un ejemplo de las empresas con implantación estatal, así como las más significativas en ventas y cuota de mercado de las autonómicas o supra-autonómicas.

Todo esto nos indica el gran esfuerzo que realiza la plantilla de Lidl, y que a nuestro juicio, no está siendo correspondido en relación a las mejoras que la empresa a estas alturas está dispuesta asumir, por lo que debemos centrar también nuestra negociación colectiva en visibilizar frente a la empresa y frente a nuestras compañeras y compañeros (que muchas veces por desconocimiento viven a espaldas de esta realidad), para entender que se deben realizar esfuerzos mucho mayores por parte de una empresa saneada y con una fortaleza económica palpable en estos momentos.

EMPRESA	RESULTADO NETO (M€)	%CUOTA MERCADO VENTAS	VENTAS POR EMPLEADO
LIDL	182,0€	6,4%	355.243€
MERCADONA	1008,9€	30,9%	300.350€
CARREFOUR	347,9€	9,9%	182.703€
DIA	119,3€	4,0%	243.052€
ALDI	6,4€	1,8%	258.333€
CONSUM	101,1€	4,6%	190.422€
GADISA	94,8€	1,3%	154.826€

B) América:



- Lidl está presente en las Américas desde 2017 (solo en EE.UU.).
- Lidl tiene unas 80 tiendas y 3 centros de distribución en EE.UU. y emplea a alrededor de 3.000 trabajadores.
- Lidl tiene un plan ambicioso de crecimiento en EE.UU. que no ha tenido éxito hasta ahora.
- Lidl se centra en la costa este para continuar su expansión.
- Hay rumores constantes, pero no confirmados, sobre la entrada de Lidl en el mercado de México.

En definitiva se trata de extrapolar parte de la forma de actuación de nuestro SSE al conjunto de organizaciones sindicales con representación en Lidl en los distintos países, por lo que deberemos de estar muy presentes en todas y cada una de las reuniones que se desarrollen a nivel internacional, no solo participando sino también liderando dicha organización.

3. BALANCE PLAN DE TRABAJO:

Entrando ya de forma concreta en el balance de gestión respecto al plan de trabajo que nos dotamos en el primer plenario debemos decir que sobre los objetivos es complicado realizar una apreciación correcta, ya que, como hemos explicado más atrás, el contexto nos ha llevado a un plan de trabajo que debía referir a 4 años, pero que se ha ido prolongando hasta llegar a 8 años en total. Por ello debemos de aludir en el balance a los rasgos generales que conllevaban los objetivos, más que al objetivo en sí, ya que sería una visión tramposa y adulterada, eliminando el sentido del propio balance.

3.1 ORGANIZACIÓN:

En relación a la organización, tanto interna como externa, el balance es bastante positivo, ya que dentro de los objetivos generales hemos sido capaces de crear, partiendo de una organización completamente atomizada y sin ningún conocimiento, (prácticamente entre las propias personas que representaban al sindicato en el seno de la empresa), una organización vertebrada por la Ejecutiva Estatal hacia los territorios y viceversa, es decir, una organización que parte de una estructura única formada por todas y cada una de las estructuras internas de la SSE, y gestionada por una Ejecutiva Estatal en constante interacción con cada uno de los territorios. Así en lo concreto podemos referirnos a los distintos objetivos en lo siguiente:

- ✓ ***“se establecerán coordinadores en aquellos territorios donde no haya secciones sindicales constituidas, que se encargarán de coordinar la actividad de la Sección Sindical en los centros de trabajo de su área.”***

Sobre dicho objetivo, debemos decir que hemos conseguido a través de las responsabilidades territoriales una coordinación que nos permite interactuar con la problemática de cada territorio en tiempo real, así como mantener un seguimiento de las distintas estructuras (comités, SST...), identificando las debilidades y dando apoyo de forma personalizada, y las fortalezas pudiendo utilizar esas fortalezas en el conjunto de territorios, (territorios con gran afiliación que apoyan en otros para el aumento de esta, EESS...).

- ✓ ***“Se tendrán reuniones periódicas en función de las necesidades con los Órganos de dirección, Delegados, miembros de comités, delegados sindicales y afiliados por territorios.”***

A través de lo que hemos venido a denominar, el interprovincial, hemos podido relacionarnos de forma efectiva con cada uno de los territorios, y también hemos propiciado que esa interacción se de a su vez entre los propios territorios, haciendo que se sientan protagonistas de los cambios y acuerdos, y de la vida cotidiana de la SSE. Con participación en aquellos acuerdos estratégicos con la empresa.

- ✓ ***“Se creará una bolsa de horas estatal Para garantizar la optimización del uso de las horas sindicales en función del plan de trabajo estatal, territorial y el trabajo a desarrollar en cada momento, a fin de afrontar los objetivos marcados.”***

La creación de la bolsa de horas estatal, es a nuestro parecer una de los grandes objetivos conseguidos desde el principio, lo que nos ha permitido la creación de un sentimiento de pertenencia a un único órgano por parte de todas las personas que forman la SSE, es decir, todas y todos los delegados y delegadas, todas y todos los afiliados y afiliadas, ha sido la gran herramienta organizativa y uno de los grandes logros con respecto a el interno.

■ EE.SS:

- ✓ ***“Consolidar y aumentar el número de delegados en los comités donde tenemos representación actualmente.”***
- ✓ ***“Visitas periódicas de los delegados/as a los centros de trabajo con información tanto de la sección sindical, como de los comités de empresa.”***
- ✓ ***“Elaborar anualmente un plan de trabajo en materia de elecciones sindicales de carácter anual. En él se especificarán los procesos electorales previstos, el/la responsable o coordinador/a, el apoyo de la SS y el programa de actuación.”***

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

- ✓ ***“Anticiparnos a los demás sindicatos en acudir al centro de trabajo en proceso electoral. Que se note la presencia de CCOO en el centro, que sepan a quien llamar o acudir en caso de consultas, dudas o información.”***
- ✓ ***“Incrementar la información sindical a los trabajadores/s mediante la atención debida en los tableros sindicales y demás herramientas de comunicación.”***

Con respecto a las elecciones sindicales, no podemos estar más satisfechos con los resultados, no solo hemos conseguido llevar a cabo los objetivos marcados, también hemos visto como el crecimiento que hemos llevado ha sido mucho mayor que el que se esperaba en tan corto espacio de tiempo, creciendo cada año tanto en números totales, como en diferencias. Recordemos que a fecha del I Convenio, los números en delegados eran casi un empate técnico entre CCOO y UGT, pasando en la actualidad a concentrar una mayoría absoluta en la representación:

AÑO	AFILIADOS	DELEGADOS CCOO VS UGT
2017	824	148/152
2022	3.218	267/150
2025	5.292	348/159

Como podemos observar, el crecimiento de CCOO ha sido lineal durante todos estos años, siendo el sindicato que más crece, tanto en números totales como en porcentaje, también observamos como han ido saliendo sindicatos minoritarios en varios territorios, algunos de ellos como Valorian, intentando hacerse un hueco a través de la debilidad en la que ha quedado UGT, e intentando ser el sindicato amarillo que de manos de la empresa contrarreste el poder que hemos conseguido en estos años y que sin duda en muchos estamentos de la empresa asusta. Así lo hemos sufrido por ejemplo en Canarias, de donde partieron las primeras candidaturas de Fasga (ahora Valorian).

Otros se han ido haciendo un hueco radicalizando posturas,(propuesta que vende), sobre todo en las plataformas logísticas, como Cobas, Maysa o Stuni, al calor de unas posturas que les funcionan en un corto plazo, pero como hemos ido viendo, tienen poco recorrido en el medio y largo plazo.

Por último mención también para como se han comportado los sindicatos nacionalistas, con cierta disparidad, así sindicatos como Ciga u Osta, prácticamente han desaparecido de la empresa, otros como Ela o Lab siguen teniendo presencia activa, aunque en los últimos tiempos vemos como también están, a medida que

aumentamos las diferencias respecto a los convenios provinciales del País Vasco, en declive.

■ AFILIACIÓN

- ✓ ***“Afiliación de todos los delegados y delegadas, al igual que de todos los trabajadores y trabajadoras que se presenten en nuestras candidaturas”.*** Actualmente el 90% de nuestras delegadas y delegados son afiliados, somos conscientes de que debemos aumentar hasta alcanzar el 100%, pero también de que ha habido situaciones como el abandono de nuestro sindicato por algunos delegados que se han ido a otros, y que aún cuentan en nuestros cómputos oficiales, pero que, como es natural, se han desafiliado. Así como que tenemos lugares aún donde es difícil integrar una candidatura y buscamos primero el tener esas candidaturas completas, antes de trabajar la afiliación.
- ✓ ***“ Actualmente la afiliación de CCOO en Lidl es de un 822 afiliados/as, teniendo en cuenta el número de trabajadores de la empresa y que la empresa sigue expandiéndose, podemos asumir un crecimiento de afiliación para los próximos cuatro años de un 20%”.***

En este punto como es conocido por todas y todos, el crecimiento previsto nos ha desbordado, hemos tenido que ir cambiando el objetivo a medida que el crecimiento afiliativo nos lo ha marcando de forma clara. En estos momentos podemos decir que nuestra afiliación se sitúa en **5292 afiliados**, lo que supone un crecimiento del 643% en estos años, convirtiéndonos en la tercera S.Sindical de nuestra federación, solo por detrás de La Caixa y el Banco Santander, y en la primera S.Sindical del Comercio.

3.2 ACC. SINDICAL:

- ✓ ***“El objetivo general en esta área es crear una unidad de acción sindical conjunta en todos los territorios y mejorar sustancialmente las condiciones laborales a nivel estatal.”***

Hemos sido capaces de realizar planes conjuntos de actuación, volcando la fortaleza de la SSE, en cada uno de los territorios, lo que nos ha valido para cambiar situaciones en la mejora sustancial de las condiciones de las compañeras y compañeros. Esto nos ha llevado, sobre todo al principio, a tener que hacer uso de una pedagogía constante que hiciese entender que para poder utilizar esa fortaleza, debíamos también asimilar que no se podía actuar de manera

independiente. Esto nos ha supuesto incluso la creación de un sindicato como Stuni en Málaga, fruto de la intención de los compañeros delegados de este territorio de tener actuaciones autónomas e independientes a la hora de acordar e interactuar con la empresa. A pesar de ello, creemos que el tiempo nos ha dado la razón, que el camino no es la independencia de cada parte, sino la fortaleza del todo, es el camino que nos ha conducido al éxito, es el camino que ha hecho de esta S.Sindical ser lo que es actualmente.

Debemos recordar también en el ámbito de la Acc.Sindical la huelga que se produjo en el post-covid, lo que supuso un esfuerzo organizativo tremendo, además luchando contra todo y todos, NO OLVIDAMOS el infame papel que jugó la UGT no solo bajándose a última hora de la convocatoria, sino desinformando a las personas trabajadoras para que no supieran si se había desconvocado la huelga o no. A pesar de todo esto, del miedo que metió la empresa, del papel de UGT, y del propio esquirolaje que produjeron los JV'S realizando el trabajo de la plantilla, la huelga fue todo un éxito, por primera vez se realizaba una huelga general en la empresa, y aunque el seguimiento fue dispar, dependiendo del territorio, el alcance en prensa llegó incluso a Alemania, lo que nos fortaleció y propició que llegáramos a un acuerdo que reconoció el papel de la plantilla en los momentos difíciles de la pandemia.

3.3 COMUNICACIÓN:

- ✓ ***“Para la actividad sindical la comunicación es una herramienta fundamental, es importante que el afiliado/a, el delegado/a y el trabajador/a conozca en cada momento el trabajo que CCOO está realizando. Es por esto, que el objetivo general sea desarrollar la comunicación interna para que garantice el flujo de información y fortalezca la organización entre la sección sindical y los trabajadores/as”.***

En materia de comunicación estamos muy satisfechos con los avances que hemos conseguido, comenzamos con una Secretaria de Comunicación que tuvo que empezar de la nada un proyecto a nivel estatal, dicho proyecto consiguió el objetivo de que se nos reconociera en cualquier territorio con una comunicación única, propia, que nos acercaba a las delegadas y delegados y al conjunto de las personas trabajadoras, dando a conocer de manera efectiva nuestro trabajo en todas las facetas, sobre todo en la de Acc. Sindical. Mención especial debe tener la comunicación en la pandemia, en un momento en el que no podíamos acompañar de manera física a las compañeras y compañeros, en un momento en el que se nos exigía la mayor cercanía, en el que se nos necesitaba como nunca, a través de una comunicación efectiva, cercana y continua, prácticamente realizada al momento, acompañando, informando, tranquilizando... fuimos capaces de dar cobertura a muchas personas trabajadoras que lo pasaron realmente mal, gracias

a esa comunicación muchas encontraron las respuestas que necesitaban y se vieron acompañadas y escuchadas, fueron momentos muy duros, desde la SSE y desde todos los territorios, las delegadas y delegados de CCOO trabajamos hasta la extenuación, de lunes a domingo, sin importar las horas, y creemos que ese trabajo fue visto y agradecido por las compañeras y compañeros, sobre todo gracias a como fue la comunicación.

- ✓ **“• Crear nuevos soportes de comunicación.**
 - **Crear un grupo en redes sociales con delegados/as que mantengan un intercambio de información, siempre con el apoyo de la ejecutiva.**
 - **Creación de un blog páginas en redes sociales, que no sirva como medio de difusión de la actividad sindical.**
 - **Crear grupos de difusión de washtApp de forma vertebrada para enviar mensajes escuetos.**
 - **Fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre los delegados/as.**
 - **Crear modelos de comunicación comunes, para tener un mensaje unificado, tanto en el formato como en el contenido, en el seno de la empresa.”**

Todos estos objetivos intermedios tenían una idea común, llegar de la forma más rápida y efectiva al conjunto de la plantilla y mantener una comunicación fluida con el conjunto de delegadas y delegados.

En una segunda etapa, más reciente, hemos creado el grupo de comunicación, cuyo objetivo ha sido poder darnos una visión dentro de la plantilla más transversal con referencia a las nuevas redes sociales, la nueva forma de comunicarse con la plantilla más joven sin alejar a la más veterana, en definitiva una nueva comunicación con más protagonismo visual y con comunicaciones rápidas, que sean capaces de llegar y mantener el interés de toda la plantilla de Lidl, con una imagen que, dentro de los protocolos propios de la Federación, haga que se nos visualice como un solo ente, como una sola organización a lo largo y ancho de la empresa.

3.4 PRL:

- ✓ **“Priorizar en nuestra actividad sindical sobre la evaluación de riesgos psicosociales, elaborando propuestas en colaboración con la Federación de Servicios”.**
- ✓ **“Fomentar la importancia de la seguridad en el trabajo a nuestros delegados/as.**
- ✓ **Seguimiento del cumplimiento de la LPRL en todos los centros”.**
- ✓ **“Coordinar propuestas para que los delegados/as puedan llevar a los Comités de Seguridad y Salud”.**
- ✓ **“Participar en todos los procesos relativos a esta área, como, por ejemplo: evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc”.**
- ✓ **“Formación a nuestros delegados/as en materia de Seguridad y Salud”.**

En relación a los objetivos que nos marcamos en PRL, hemos puesto el énfasis en fomentar la importancia de la Prevención con mayúsculas, intentando coordinar las acciones de todas y todos las delegadas y delegados de prevención a nivel estatal, aún así en la parte de psicosociales nos hemos encontrado con una pared en la empresa

que nos ha dificultado llevar a culminar las propuestas que hemos trabajado. También hemos conseguido elevar de forma muy considerable la participación de las delegadas y delegados en los procesos relativos al área.

La coordinación de propuestas y, no solo eso, sino también la coordinación de la Acc. Sindical en materia de prevención es el pilar que ha sustentado el trabajo en esta área, hemos puesto docenas de denuncias ante la inspección, que nos ha permitido cambiar la actitud de la empresa, teniendo en cuenta que es la única área que está fuera de RRHH, estando enclavada en bienes muebles, siempre hemos tenido la impresión que para la empresa era una cenicienta, por lo que hemos estado luchando, no solo por mostrar a la plantilla su importancia, también a la propia empresa (no debemos olvidar que en nuestra empresa ha habido varios accidentes mortales, así como multitud de accidentes laborales graves).

La formación de nuestras delegadas y delegados ha sido otro de los objetivos prioritarios dentro de la Secretaría, en coordinación con los distintos territorios hemos intentado que la formación sindical en materia de Prevención a nuestra representación fuera de calidad y sirviera de herramienta de Acc. Sindical.

3.5 IGUALDAD:

- ✓ ***Dar mayor difusión al I PLAN DE IGUALDAD entre todos los trabajadores/as.***
- Vigilar que la empresa también divulgue el plan y sus medidas.***
- ✓ ***Vigilar el cumplimiento de las medidas que se aprueben y su desarrollo.***
- ✓ ***Fomentar entre los trabajadores y trabajadoras el uso del plan de igualdad,***
para garantizar el objetivo del mismo, que no es otro, que la igualdad real entre hombres y mujeres
- ✓ ***Desarrollar y coordinar políticas en materia de mujer, juventud e inmigración.***
- ✓ ***Participación en la negociación del II Plan de Igualdad de Lidl Supermercados S.A.U.***
- ✓ ***Asesoramiento y orientación en temas relacionados con la discriminación por razón de género o acoso sexual.***
- ✓ ***Fomentar la afiliación y participación de las mujeres con la actividad sindical.***

En relación a igualdad, estamos a las puertas de la negociación del III Plan de Igualdad de la empresa, pero aún no hemos conseguido que el esfuerzo repercutido en la negociación de los dos anteriores se vea reflejado en la plantilla, ya que por culpa de la actitud totalmente reactiva de la empresa, no hemos sido capaces de dar un salto de calidad y coherencia entre lo acordado y la realidad. Esto nos ha llevado a un extremo difícil con la propia dirección, ya que no estamos dispuestos a seguir permitiendo esta

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

pasividad, convencidos como estamos que en una empresa altamente feminizada como la nuestra debe de tener mayor peso las políticas de igualdad de lo que a día de hoy tenemos.

Con relación a el interno, a través del fomento de la participación de las mujeres en la actividad sindical, debemos decir que hemos conseguido avanzar, teniendo en todas las responsabilidades sindicales de la S.Sindical un protagonismo con nombre de mujer, hemos además avanzado en dicha participación en las secciones con menos representación femenina en la empresa, como son las plataformas logísticas, incorporando cada vez más mujeres en los comités de estos centros de trabajo. La misma SSE está conformada por 8 mujeres y 5 hombres y la propuesta de esta SSE si es aceptada por el conjunto de afiliación es que pase a liderar la S. Sindical la compañera Patricia, que aunque poco tiene que ver la propuesta con las proporciones por sexo, sí termina dando orden natural a la proporción en nuestra empresa.

CONCLUSIONES DEL BALANCE:

En definitiva, a modo de conclusión debemos decir que en estos 8 años el trabajo realizado por todas y cada una de las personas que formamos esta S.Sindical, desde cada uno de los territorios, hasta la Ejecutiva Estatal, ha hecho que podamos tener una estructura cada vez más grande y compleja, con un enorme protagonismo en la vida laboral de la empresa y la plantilla.

Pero no debemos olvidar, más allá de nuestra fortalezas, las debilidades que aún tenemos y que debemos seguir corrigiendo, haciendo que la fortaleza de la SSE llegue a todos los rincones, debemos conseguir que en todos los territorios tengamos el protagonismo que merecemos, pasando allí donde somos un sindicato minoritario a ser el primer sindicato.

En materia de afiliación, como hemos dicho somos alrededor de 5.200 personas afiliadas en una empresa de 18.000 personas trabajadoras, y en constante crecimiento, lo que supone 28,88% de afiliación. O lo que es lo mismo tenemos un potencial de crecimiento del 71,22%.

Debemos seguir creciendo en afiliación sin dormirnos en los laureles, ya que la empresa sigue, como hemos dicho, en crecimiento. Este crecimiento además, debe de ser territorialmente amplio, es decir, debemos crecer en todos los territorios, con especial atención a aquellos que en estos momentos tienen baja afiliación.

No debemos olvidar nuestro gran objetivo, y para ello es necesario que la negociación colectiva avance, con respecto a los convenios de los próximos años, en materia de Igualdad, Prevención... Para todo ello, este balance nos debe servir de pilar en la

construcción del futuro, junto al Plan de Trabajo que a continuación detallamos y que será nuestra hoja de ruta para los próximos cuatro años, convencidos de que dicho plan llevará a esta S.Sindical a un nuevo nivel.

PLAN DE TRABAJO:

1. INTRODUCCIÓN:

Durante estos años nos hemos consolidado como la primera organización sindical dentro de la empresa, con más del 50% de la representación. Y nos hemos posicionado dentro del sindicato como una de las mayores Secciones Sindicales con más de 5000 afiliados y afiliadas.

Nuestro objetivo principal es la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de Lidl Supermercados, a través de la negociación colectiva y de todas las mesas de negociación que se abran en los próximos cuatro años.

Tenemos que analizar la situación real en la empresa no solo desde el punto de vista global y estatal, hay que descender a cada centro de trabajo y conocer sus realidades. **Por lo que nuestro trabajo debe sustentarse principalmente en las visitas a todos y cada uno de los centros de trabajo para conocer y poder abordar la problemática tanto general como específico.**

Es importante no olvidar nuestra responsabilidad en el marco de la negociación colectiva, que nos tiene que dirigir a una defensa del empleo y mejora de condiciones laborales a través de la negociación el **IV CCLIDL, y del Plan de Igualdad.**

Todos y todas somos conocedores de que nos encontramos incumplimientos del actual CC en todos los territorios y en la mayoría de los casos estos incumplimientos son comunes a lo largo del país. Es por ello que debemos de mantenernos firmes en la negociación del próximo convenio, negociando e incluyendo herramientas para eliminar de una vez por todas esos incumplimientos de nuestros centros de trabajo, teniendo en cuenta para ello las dos realidades productivas que tenemos en la empresa: tiendas y almacenes

Y no podemos olvidarnos de la importancia de la movilización si es necesario. Una herramienta fundamental que nos ayudará a mostrar nuestra fuerza y unidad para defender nuestros derechos laborales.

El plan de trabajo que se presenta para el período años 2025-2029 tiene como punto de inicio común, el plan de acción estatal aprobado en el IV Congreso de la Federación de Servicios Estatal celebrado en el mes de mayo en la ciudad de Barcelona, así como también los planes de acción aprobados en los Congresos de nivel III de las Federaciones Territoriales de la Federación de Servicios.

En el caso de realización de Plenario, este plan de trabajo se enviará y compartirá con el conjunto de la afiliación para su conocimiento y debate, conjuntamente con la carta

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

de convocatoria y quedará abierto a posibles enmiendas o aportaciones, hasta la celebración del Plenario.

Posteriormente, corresponde a las personas que formarán parte del órgano de la SSE, dar cumplimiento del mismo y presentar balance de actividad en las reuniones del activo sindical o los plenarios de afiliados/as que se convoquen durante el mandato.

2. ÓRGANOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL

Para su funcionamiento la Sección Sindical Estatal de Lidl se dotará de los siguientes órganos:

- Plenario
- Comisión Ejecutiva
- Grupo Interprovincial

2.1 PLENARIO

Es el máximo órgano de dirección. Se celebrará el 11 y 12 de noviembre de 2025 con la participación de afiliados/as según las normas aprobadas por la Ejecutiva Estatal de la Federación Estatal de CCOO Servicios. Todo ello según lo recogido en los Estatutos Confederales y Federales Vigentes.

2.2 COMISIÓN EJECUTIVA SSE

La Ejecutiva estará compuesta por 11 personas, que garanticen la ejecución del plan de trabajo aprobado dentro de unos mínimos establecidos y relacionados principalmente con:

- El incremento de la afiliación en la empresa
- Los procesos electorales de renovación y extensión
- La atención de la acción sindical en la empresa
- La negociación colectiva, soporte y acompañamiento que puedan necesitar los afiliados/as en la empresa

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

Para la consecución de dichos objetivos, la Ejecutiva de la SSE podrá dotarse de grupos de trabajo funcionales y/o de coordinación territorial complementarios a su propia composición.

Además tendrán todas las potestades que le otorgan los Estatutos Federales, entre ellas:

- Impulsar y elegir, a propuesta de las secciones sindicales de ámbito inferior al de la empresa, y o consensuadamente con ellas, a los Delegados y delegadas de estas que legal o convencionalmente estén establecidos.
- Garantizar , junto con el conjunto de la Federación, la adecuada utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos Confederales y Federales.

Todas las personas que forman la SSE se comprometen a cumplir con el código de conducta establecido en la Confederación Sindical de CCOO, FTT y Uniones Regionales, en los artículos que correspondan.

2.3 SECRETARÍA GENERAL

Es el/la representante legal y público/a de la Sección Sindical actuando bajo el acuerdo de la comisión ejecutiva de la que formará parte.

Cohesionará e impulsará las decisiones de la Comisión Ejecutiva coordinando las diferentes secretarías y responsables territoriales del **grupo interprovincial**.

2.4 GRUPO INTERPROVINCIAL

Se creará un grupo de trabajo con los /las responsables de cada territorio como ámbito consultivo y de coordinación, a fin de facilitar la comunicación y participación del activo sindical.

Estará formado por las personas miembros de la Comisión ejecutiva de la Sección Sindical y aquellas personas responsables de cada territorio.

3. ORGANIZACIÓN

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

Durante los últimos años se ha trabajado en un desarrollo organizativo adaptado a la cantidad de afiliados y afiliadas y de representación de cada territorio.

Por lo cual se crearán Secciones Sindicales o Coordinadoras Territoriales según los siguientes criterios:

SECCIÓN SINDICAL TERRITORIAL, cuando el número de afiliados y afiliadas sea mayor a 500. Actualmente las Secciones Sindicales constituidas son: Andalucía, Madrid, Cataluña y Canarias.

COORDINADORA TERRITORIAL, se crearán cuando, sin llegar a la afiliación para la creación de SST se entienda que es necesaria una coordinación a mayor nivel que la de un responsable. Dicha coordinadora se creará a propuesta de la ejecutiva de la SSE en coordinación con la representación territorial y la Federación territorial correspondiente. Actualmente las Coordinadoras territoriales constituidas son: CYL, Galicia, Comunidad Valenciana.

RESPONSABLE TERRITORIAL. Será la persona encargada de coordinar el territorio, donde no exista SST ni Coordinadora. Dicha persona será nombrada a propuesta de la ejecutiva de la SSE, en coordinación con la representación territorial y la Federación Territorial correspondiente.

En todo caso, tanto las secciones sindicales debidamente constituidas como la coordinadora o la persona responsable siguiendo las directrices de la SS Estatal

- Se encargarán de coordinar la actividad sindical en los centros de trabajo de su territorio
- Colaborarán con la ejecutiva de la SS Estatal, para poder mejorar las necesidades y solucionar las problemáticas que surjan en los centros de trabajo además de mantener un contacto directo con los trabajadores y trabajadoras mediante visitas periódicas a estos centros.
- Crearán una comunicación entre trabajadores y trabajadoras y el sindicato a través de la Sección Sindical, y que de esta manera la información llegue con más fluidez a los trabajadores y trabajadoras e inversa

Por otro lado, la Sección Sindical Estatal se compromete con los diferentes órganos territoriales a:

- Garantizar la información a medida que ésta vaya surgiendo y que la ejecutiva de la SSE entienda que es necesaria para el trabajo de las delegadas y los delegados.
- Realizar reuniones periódicas, en función de las necesidades con el grupo de trabajo, delegados y delegadas, miembros de comités de empresa, delegados sindicales y personas afiliadas por territorios.

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

- Mantener la bolsa de horas existente en la actualidad para garantizar la optimización del uso de las horas sindicales en función del Plan de trabajo estatal, territorial, las necesidades que puedan surgir y el trabajo a desarrollar en cada momento, a fin de afrontar los objetivos marcados.
- Organizar las actividades programadas y de apoyo a los territorios.
- Garantizar fluidez en la información entre las SS y los ámbitos correspondientes de carácter vertebrado (Federación Estatal, territorios, etc)

3.1 RECURSOS SINDICALES

La gestión y asignación de los recursos sindicales, son un elemento importante para la consecución de los objetivos establecidos en el plan de trabajo.

La bolsa de horas estatal, consistirá en la acumulación mensual de todas las horas sindicales de cada delegado y delegada para su posterior distribución por parte de la Sección Sindical Estatal en función de las necesidades de cada territorio para el cumplimiento de los objetivos marcados en los planes de trabajo. Para dicha distribución será imprescindible que mensualmente, y antes del 15 de cada mes, se comunique a la SS Estatal la previsión de horas para el mes siguiente.

La Sección Sindical o Coordinadora Sindical, tiene la obligación de garantizar las buenas prácticas de utilización del crédito horario sindical y elaborar un plan de recursos de horas sindicales entre sus delegados/as que pueda garantizar la actividad sindical: Visitas a centros de trabajo, atención a afiliados y afiliadas, participación a convocatorias de la SS Estatal, participación en convocatorias de reuniones con la empresa, participación a convocatorias que realice la Federación de Servicios Estatal o Federación territorial de referencia, la participación de los delegados/as, en el ciclo de formación sindical básico, etc.

La SSE deberá elaborar un mapa de recursos en la empresa que identifique:

- Nombre y Apellidos de los delegados/as de CCOO (RLPT y LOLS)
- Provincia de pertenencia del delegado/a
- Número total de horas sindicales generadas por cada delegado/a en su condición de RLPT o LOLS.
- Liberaciones institucionales
- Asignación de horas sindicales a cada delegado/a, con indicación del número de horas que dedica a la actividad sindical en la empresa, así como del número de horas de dedicación sindical a la organización en el ámbito Federativo o Territorial.

3.2 AFILIACIÓN

La afiliación es muy importante ya que establece la capacidad que la SSE tiene en la empresa para poder negociar o afrontar un conflicto interno, el grado de legitimidad entre la plantilla para representar los intereses de los afiliados /as en la empresa o los ámbitos de participación y responsabilidad del activo sindical de la SSE en la propia organización.

El compromiso de la SSE para mantener el crecimiento de la afiliación consiste en:

- Afiliación de todos los delegados y delegadas.
- Comunicación permanente con todas las personas afiliadas.
- Soporte sindical a toda la afiliación.
- Seguimiento de todas las bajas, identificando el motivo de las mismas e intentar su recuperación.
- Compromiso de todas las personas que forman parte de la SSE y de todos los delegados y delegadas de transmitir la importancia de la afiliación a la empresa.
- Formación en afiliación en aquellos territorios en los que el crecimiento es prácticamente inexistente.
- Campañas de afiliación al conjunto de la plantilla.

El trabajo afiliativo en los centros de trabajo aumentando la presencia en los mismos, tiene como objetivo:

- Aumentar la afiliación en un 20% en los próximos cuatro años.
- Aumentar en un 40% la afiliación en los territorios donde los porcentajes de afiliación estén por debajo de la media estatal.
- La fidelización de la afiliación.
- La recuperación de la afiliación.

3.3 EESS

Las EESS son un elemento fundamental para la consolidación de CCOO en la empresa. En nuestro caso, en la actualidad somos la primera fuerza sindical en Lidl con más del 50% de la representación. El número de delegados y delegadas marca la incidencia que tenemos en las mesas de negociación, en la actualidad somos los que más presencia tenemos, obligando a la empresa a acordar todo con CCOO, ya que sin nuestro apoyo

la negociación colectiva no sería efectiva y provocaría un conflicto social en el interno de la empresa.

No podemos olvidarnos también del aumento de recursos que nos aportan los procesos electorales, es la puerta de entrada a nuevos delegados y delegadas, y aumento de horas sindicales para la bolsa estatal.

El objetivo principal en EESS es :

- Consolidar y aumentar el número de delegados y delegadas en los Comités de Empresa.
- Aumentar la representación en aquellos territorios donde actualmente somos minoría, marcándonos como objetivo llegar a ser la primera fuerza sindical en estos territorios.

Para conseguir estos objetivos tenemos que determinar un conjunto de acciones:

- .
- Visitas periódicas a los centros de trabajo, informando, asesorando, etc.
- Participar en todas las delegaciones en las Bienvenidas a los nuevos empleados, a través de la formación de PRL. De esta manera nos anticiparemos a otros sindicatos.
- Visitas más frecuentes a los centros de nueva apertura.
- Planificación suficiente y anticipada de los vencimientos, tanto aquellos donde tenemos representación como aquellos en los que no tenemos RLPT. Para ello la SSE elaborará anualmente un plan de trabajo sobre EESS, en el que se recoja los procesos electorales previstos, la persona de la Sección que coordinará dicho proceso, los recursos humanos y de horas sindicales que necesitaremos y programa de actuación.
- Información sindical a través de las herramientas de comunicación.

La SSE adquiere el compromiso de:

- Promocionar y participar, de cualquiera los procesos electorales que se preavise en Lidl a nivel Estatal.
- Participar en los procesos de votación como interventores/as.
- Elaborar la campaña electoral.

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

- Colaborar con el equipo técnico de EESS de cada territorio, en la parte técnica del proceso (Constitución de mesa, proclamación de candidaturas, escrutinio o reclamaciones).

3.4 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y RECURSOS

La visita a los centros de trabajo, tienen como objetivo: **Acercar el sindicato a los afiliados/as y a las plantillas, informar de la actividad sindical que realizamos en los centros de trabajo, afianzar el proceso electoral de CCOO y el crecimiento de la afiliación en la empresa.**

La Ejecutiva de la SSE coordinará toda aquella actividad que requiera un desplazamiento a los centros de trabajo, para ello solicitará a cada SST o Coordinadora un Plan de trabajo anual en el que se recojan:

- Relación de centros de trabajo a visitar.
- Las personas asignadas a visitar cada centro.
- La frecuencia de las visitas
- Medio de locomoción utilizado para realizar las visitas.

La información es necesaria, para que conjuntamente con la Secretaria de Organización, Recursos y Finanzas de la Federación de Servicios Estatal y de las Federaciones territoriales, la SSE puedan elaborar un presupuesto anual de la actividad y realizar un seguimiento del mismo.

4. COMUNICACIÓN

El objetivo de la Ejecutiva de la SSE, es poner a disposición primero del conjunto de afiliados/as toda la información de interés sindical generada en la empresa o en la organización sindical, para su difusión, y en segundo lugar a toda la plantilla de Lidl Supermercados.

El primer canal de información son las visitas a los centros de trabajo y el cuidado y actualización de los tablones sindicales.

En los últimos años se han creado otros canales de comunicación de Redes Sociales (Instagram, facebook, y listas de difusión por whatsapp), tanto estatales, gestionadas por el grupo de comunicación, como en los diferentes territorios.

Es obligación de la ejecutiva de la SSE fomentar el uso responsable de las RRSS y se llevará un control las RRSS creadas en cada territorio para que cumplan los criterios

que marque esta ejecutiva y se sigan los protocolos federales marcados para esta materia. Para ello desde la Secretaría de Comunicación se creará un archivo con todas las RRSS creadas, con el nombre de la persona responsable de cada una de ellas.

5. ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical es el motor de la actividad sindical en la empresa. Una acción sindical coordinada es la que nos llevará a crecer tanto en representación como en afiliación.

El objetivo de la ejecutiva de la SSE en esta área es generar una unidad de acción sindical conjunta en todos los territorios para mejorar las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras de Lidl.

Para cumplir dicho objetivo tenemos que llevar a implantar las siguientes acciones:

- Evaluar la problemática en los centros de trabajo para poder realizar acciones conjuntas.
- Garantizar la presencia de CCOO en todos los centros de trabajo.
- Asesoramiento formación a delegados y delegadas.
- Participar en la negociación del convenio colectivo, plan de igualdad y cualquier mesa de negociación que se inicie con el firme objetivo de mejorar las condiciones laborales de la plantilla
- Elaborar plataformas de negociación propias, teniendo en cuenta para ello las dos realidades productivas de la empresa: tiendas y almacenes.
- Alcanzar acuerdos necesarios para beneficiar a las personas trabajadoras.
- Convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras cuando sea necesario.
- Mediar en conflictos individuales y colectivos.
- Trabajar de manera coordinada con la Federación Estatal y con los Federaciones territoriales.
- Convocar huelga o movilizaciones cuando la vía de la negociación se haya agotado.

6. IGUALDAD

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

La empresa ha negociado con nosotros un Plan de Igualdad que no cumple, lo que evidencia que para ellos es un imperativo legal. Pero para nosotros es una herramienta fundamental para construir un entorno laboral más justo e inclusivo, que promueve la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, eliminando la discriminación por razón de género.

El porcentaje de mujeres en nuestra empresa es muy superior al de los hombres, como en todas las empresas del sector de supermercados. Pero en puestos de responsabilidad y directivos es mayor el porcentaje de hombres, además de mejor remunerados.

La ejecutiva de SSE se compromete en la defensa de la Igualdad de género en la empresa, de la no discriminación del trato hacia las personas LGTBI+ y la denuncia de cualquier acción racista, xenófoba o discriminatoria hacia cualquier persona trabajadora en los centros de trabajo.

Los objetivos que tenemos por delante desde la ejecutiva de la SSE son:

- Obligar a la empresa al cumplimiento efectivo del II Plan de Igualdad, si es necesario
denunciando ante la Inspección de trabajo o jurídicamente.
- Fomentar entre la plantilla el uso del Plan de Igualdad para garantizar el objetivo del mismo.
- Desarrollar y coordinar políticas en materia de mujer, juventud y migración.
- Participar en la negociación del III Plan de Igualdad de Lidl.
- Asesorar y orientar en temas relacionados con la discriminación por razón de género o acoso sexual.
- Fomentar la afiliación y participación de las mujeres con la actividad sindical.

7. FORMACIÓN SINDICAL

La SSE tiene como objetivo garantizar que todos los delegados/as de CCOO en la empresa pasen por la jornada de bienvenida y, en función de la planificación federal y su condición de personas afiliadas, realicen el itinerario básico de formación sindical. Para ello, colaborarán con la Secretaría federal de Formación y Proyectos para identificar todos los delegados/as de CCOO, los cursos que han realizado y gestionar los cursos de formación sindical que puedan necesitar para el desempeño de alguna de las responsabilidades que la Ejecutiva o Coordinadora Sindical le asigne en coordinación con la Secretaría o Responsable Sectorial de Referencia.

La formación sindical es de vital importancia para el buen desarrollo de la actividad en la empresa en relación a la responsabilidad que tenemos que desarrollar. Para ello la

Ejecutiva colaborará en la gestión del plan formativo de los delegados/as de CCOO en la empresa, con el objetivo de evitar la duplicidad de cursos de formación por la misma persona y priorizar los cursos entre el activo sindical en función de las tareas a desarrollar.

8. SALUD LABORAL

La ejecutiva de la SSE está comprometida con Seguridad y Salud en el trabajo, es por ello que trabajaremos para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable:

- Trabajar para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, promoviendo medidas de prevención de Riesgos.
- Fomentar la importancia de la seguridad y salud a nuestros delegados y delegadas.
- Participar en todas las reuniones del CNSS.
- Coordinar el trabajo en esta materia en todos los territorios unificando propuestas comunes para todos los Comités de Seguridad y salud.
- Participar en todos los procesos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, como pueden ser las evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, evaluaciones ergonómicas, psicosociales.etc...
- Realización de reuniones periódicas (online) con todos los delegados y delegadas de prevención a nivel nacional para unificar acciones de trabajo conjunto.
- Formación a nuestros delegados y delegadas en materia de Seguridad y Salud.

CONCLUSIONES:

Este es un plan de trabajo vivo, un documento dinámico y flexible que establece objetivos y acciones a realizar en un período de tiempo determinado, aunque sabemos que la realidad nos llevará seguramente a las adaptaciones oportunas, que deberán compaginarse en los planes de trabajo anuales, según las necesidades y circunstancias que vayamos encontrando en el camino.

La importancia de lo que realizamos a través de la acción sindical se refleja en el aumento de la afiliación y de la representación, lo que demuestra que cada vez más personas en Lidl reconocen el valor y la lucha sindical para mejorar las condiciones laborales.

Es por ello que la implantación de este plan debe servirnos para consolidarnos como fuerza mayoritaria en la empresa y para alcanzar un sindicalismo de calidad que nos permita:

INFORME DE GESTIÓN Y PLAN DE TRABAJO II PLENARIO LIDL

- ✓ Aumentar la participación de las personas trabajadoras a través del incremento de la representación y de la afiliación.
- ✓ Fortalecer la negociación colectiva.
- ✓ Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de Lidl.
- ✓ Construir un entorno de trabajo más justo y equitativo.
- ✓ Garantizar un ambiente laboral seguro y saludable.

Dentro de este sindicalismo de calidad, la formación cobra especial relevancia. Por ello, es fundamental que todos nuestros delegados y delegadas realicen los cursos de formación que ofrece el sindicato, para que puedan cumplir con su función de manera efectiva.

Las personas que formamos parte de la ejecutiva estamos comprometidas con este plan de trabajo, como una única hoja de ruta y somos conscientes de que su éxito dependerá también del compromiso y la colaboración de las SST, coordinadores/as, responsables territoriales y de todos los delegados y delegadas de Lidl Supermercados. Estamos seguros de que, juntos, podemos lograr grandes avances en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

VIVAN LAS CCOO.