

PLAN DE TRABAJO SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO EN PRIMARK

2018-2022



servicios
Primark

Plenario 25 de abril de 2018

| | |
|--|----|
| 1. COMISIONES OBRERAS EN PRIMARK. | 2 |
| 1.1 La empresa. | 2 |
| 1.2 El Sindicato en Primark. | 2 |
| 1.3 Objetivos Generales. | 3 |
| 2. ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL. | 3 |
| 2.1 Plenario. | 3 |
| 2.2 Secretaría General. | 4 |
| 2.3 Comisión Ejecutiva Estatal. | 4 |
| 2.3.1 Secretaría de Organización. | 4 |
| 2.3.1.1 Crédito Horario. | 4 |
| 2.3.1.2 Elecciones Sindicales. | 5 |
| 2.3.1.3 Afiliación. | 5 |
| 2.3.1.4 Comunicación. | 6 |
| 2.3.2 Secretaría de Acción Sindical. | 7 |
| 2.3.2.1 Seguridad y Salud. | 8 |
| 2.3.2.2 Igualdad. | 8 |
| 2.3.2.3 Diversidad. | 9 |
| 2.3.2.4 Formación. | 10 |
| 3. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN. | 10 |

1. COMISIONES OBRERAS EN PRIMARK.

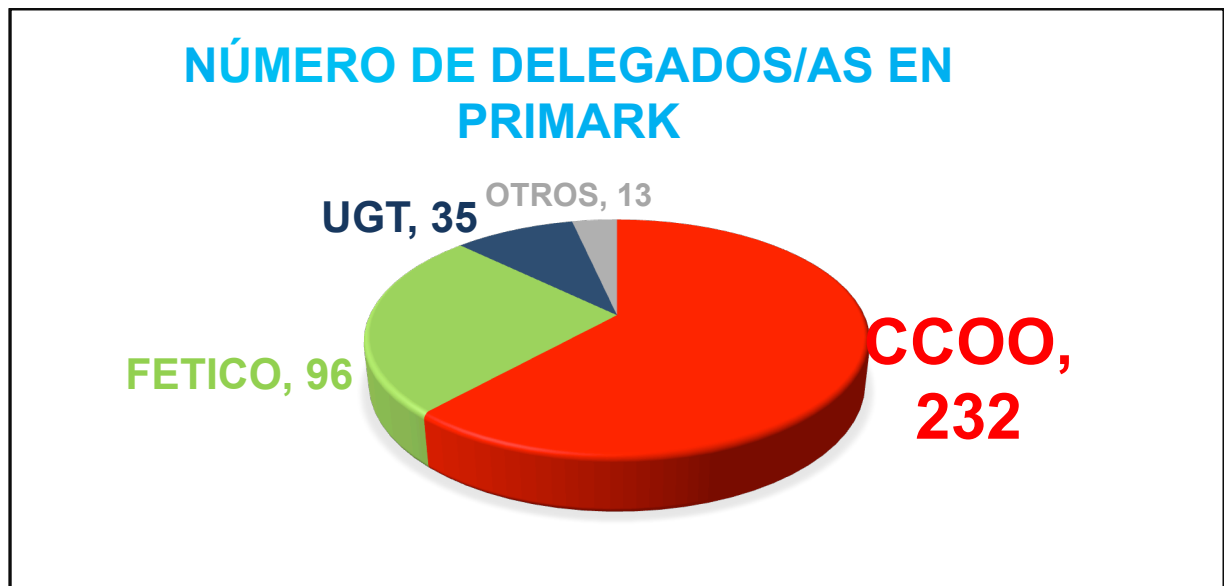
1.1 La empresa.

Primark abrió su primera tienda en Dublín en 1969, bajo el nombre de Penneys, y hoy en día cuenta con más de 320 tiendas en once países entre Europa y los Estados Unidos. En nuestro país, la compañía abrió sus primeras dos tiendas en 2006. La tienda Primark del Centro Comercial Plenilunio de Madrid fue abierta en mayo mientras que en septiembre de ese mismo año; Murcia fue el destino de la segunda. En solo tres años, la compañía estaba inaugurando la duodécima tienda en España, era en el Centro Comercial La Gavia de Madrid, mientras que Primark ya se había instalado en numerosas ciudades, pasando por Bilbao, Oviedo, Zaragoza o A Coruña.

En la actualidad, podemos encontrar 44 tiendas Primark en todo el territorio nacional, con más de 6.900 personas contratadas y próximamente se celebrará la apertura de la segunda tienda en Valencia y de la primera en Sevilla.

1.2 El Sindicato en Primark.

Con la llegada de Primark a nuestro país, CCOO puso enseguida su foco en la empresa y buscó ocupar su espacio como sindicato dentro de la compañía. A fecha de hoy, somos el sindicato con mayor representación en la empresa, doblando en representatividad al siguiente sindicato y teniendo actualmente 232 delegados y delegadas en la compañía.



1.3 Objetivos Generales.

La renovación de nuestra Sección Sindical es un paso importante y esperado por todos y todas, que busca dos grandes objetivos que son prioritarios:

1. El crecimiento de afiliación en Primark.
2. Consolidar y crecer en bienestar para todos los trabajadores y trabajadoras de Primark.

2. ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL.

La Sección Sindical, como representante del sindicato dentro de Primark, debe velar por los derechos de las afiliadas y afiliados. Su obligación es garantizar el correcto funcionamiento de la estructura y que toda la afiliación sea representada por igual.

Las principales funciones de la Sección Sindical son:

- Representar al sindicato en la empresa.
- Establecer los objetivos y acciones a realizar como estructura sindical sobre el desarrollo y mejora de la negociación colectiva y los problemas laborales que afecten a las personas empleadas en Primark.
- Negociar convenios y pactos o acuerdos producidos en las negociaciones del Comité Intercentros, o de los mismos Comités de Empresa de cada centro, proponiendo su aprobación al órgano federal o sectorial con competencias para la misma.
- Garantizar la información y la participación de todas las delegadas y delegados y de las personas afiliadas de la estructura. En especial, haciendo hincapié en la igualdad de género.
- Extender la afiliación y trabajar constantemente en su desarrollo y estabilización, elaborando objetivos de crecimiento y consolidación.
- Dirigir los procesos electorales, manteniendo y mejorando la estrategia de extensión electoral de la que ya dispone la Sección Sindical.
- Colaborar con el funcionamiento del sindicato, garantizando la relación permanente y fluida con la Federación Estatal y el resto de organismos del sindicato, colaborando en cuantas tareas sean posible.
- Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de la Federación.

2.1 Plenario.

El plenario tal y como recogen los estatutos federales y confederales vigentes, es el máximo órgano de dirección en la Sección Sindical. Se ~~constit~~ ^{constit}úa con los afiliados y afiliadas elegidas por la afiliación desde los diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años y con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o de la Ejecutiva Federal. La convocatoria seá efectuada por la Ejecutiva de la Sección Sindical de Empresa, de conformidad con la

Ejecutiva Federal o, en su caso, de la Agrupación estatal. Sus normas y reglamentos se habrán de ajustar los datos de afiliación que certifique la Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha que se solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con las Federaciones Territoriales.

2.2 Secretaría General.

La persona que desempeñe esta responsabilidad será quien represente a la sección sindical ante la empresa, en el interno del sindicato y ante cualquier otra entidad u organismo. Actuará según los criterios que se adopten en la Comisión Ejecutiva y nunca de forma individual. Aparte de representar a la Sección Sindical, coordinará las responsabilidades y decisiones de la Comisión Ejecutiva, para que se trabaje en una misma dirección, velando para que se cumplan los acuerdos adoptados. La persona que ostente este cargo será elegida en el plenario del 25 de abril.

2.3 Comisión Ejecutiva Estatal.

La Comisión Ejecutiva, formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical, es el organismo encargado de coordinar las tareas de la Sección Sindical. Además, debe debatir y analizar de qué manera se ejecuta el plan de trabajo aprobado en el plenario y realizar un seguimiento del mismo para valorar el cumplimiento de los objetivos, aprobar planes de trabajo anuales específicos en desarrollo de este documento, 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.

2.3.1 Secretaría de Organización.

La secretaría de Organización está basada en tres grandes pilares que sustentan la Sección Sindical. La afiliación, las elecciones sindicales y la comunicación son los ejes del desarrollo de la estructura, así como de que CCOO continúe siendo el sindicato mayoritario.

La persona que ocupe esta secretaría deberá coordinar todos los recursos humanos, así como, la vertebración territorial de la sección sindical y será la responsable del correcto funcionamiento y buen uso del crédito sindical.

Además, se fomentará la figura del sindicalista de referencia, nombrando a responsables de zona, divididos por autonomías o por zonas geográficas, allá donde no haya estructura territorial de la sección sindical (responsable, coordinadora o comisión ejecutiva). Estas figuras se encargarán de ser el enlace entre la Sección Sindical y los Comités de Empresa, fomentando el correcto funcionamiento de los delegados y delegadas, y la asistencia a las personas afiliadas de su zona.

2.3.1.1 Crédito Horario.

Para desarrollar la actividad sindical disponemos de una bolsa de horas anual. Dichas horas no son patrimonio individual de los delegados y delegadas si no del conjunto del Sindicato, de conformidad con el Código de Utilización de los Derechos

Sindicales aprobado por el Consejo Confederal de la CS de CCOO el 17 y 18 de abril de 2012.

La Sección Sindical de CCOO en Primark tiene establecida la normativa del uso de las horas sindicales, con el fin de lograr un mayor aprovechamiento de las mismas para que se reviertan en beneficio del trabajo sindical de CCOO tanto dentro de la empresa como en las estructuras del sindicato.

Para ello, se debe garantizar el correcto uso de los derechos sindicales en la empresa y especialmente velar por la adecuada utilización de las horas sindicales. Por este motivo, se establece que el uso de las horas sindicales no deberá realizarse sábados domingos y festivos excepto en casos de demostrada necesidad; no se podrán solicitar para otro ejercicio que no sea el del plan de trabajo elaborado; y en ningún caso, un delegado o delegada cederá o acumulará horas sindicales mediante acuerdo individual con otro u otros delegados o delegadas.

La distribución de las horas sindicales se realizará en base a un plan de trabajo elaborado, que tendrá que contener las iniciativas y compromisos de trabajo.

2.3.1.2 Elecciones Sindicales.

CCOO es el sindicato mayoritario en Primark y está consolidado como primera fuerza. En el año 2017 se han celebrado 12 procesos electorales, donde la sección sindical ha mantenido su mayoría. Actualmente, nos encontramos ante el desafío de mantener o incluso aumentar el número de representantes durante la vigencia de este mandato, en el que se realizarán más de 40 procesos electorales.

Para afrontar este reto:

- Se formará a los responsables de zona en elecciones sindicales, para que, a través de la coordinación de la Secretaría de Organización y en colaboración con las Federaciones Territoriales, podamos seguir aumentando la diferencia en representación con el resto de sindicatos.
- Se elaborará anualmente un plan de trabajo en materia de elecciones sindicales, en el que se realizará una previsión de los procesos electorales a celebrar, sus responsables, el apoyo de la Sección Sindical, etc.
- En la planificación de los procesos electorales se diferenciará los centros de nueva apertura, con el objetivo de anticiparnos a los demás sindicatos con visitas periódicas antes del inicio de cada proceso, creando marca de CCOO en el centro y reafirmarnos posteriormente en las elecciones.
- Se crearán campañas de comunicación exclusivas para los procesos electorales de Primark.

2.3.1.3 Afiliación.

La afiliación es el pilar para afianzar y consolidarnos como sindicato en los centros de trabajo. En Primark, el campo de afiliación es muy amplio ya que somos más de 6.000 empleadas y empleados.

El crecimiento en número de plantilla ha sido muy rápido en los últimos años, por lo que es necesario analizar todas las posibilidades en materia de afiliación y ordenar todo el potencial.

La plantilla indefinida está entre el 80% y 90% del total de empleados, por lo que ha llegado el momento de desarrollar un plan de actuación específico en afiliación, estableciendo objetivos concretos y ayudando a compañeras y compañeros a utilizar los sistemas que tienen a su alcance y que nos pueden ayudar para este fin.

La afiliación nos hará más fuertes, nos permitirá avanzar y mejorar en las condiciones laborales y sociales. Pero esto es cosa de todos, así que debemos implicar a todos los delegados y delegadas. Su primer objetivo será la afiliación al completo de los mismos, activando un trabajo conjunto en la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras.

Todo esto sin duda redundará en una mayor y mejor acción sindical, más fuerte en los diferentes centros activando una acción coordinada y conjunta.

Por todo esto, la propuesta de este plan de trabajo es:

- La afiliación es el objetivo principal de este Plan de Trabajo.
- Se creará un equipo de trabajo para a afiliación, compuesto por 10 delegados y delegadas de todo el territorio español, que se encargaran de fomentar la afiliación en su zona y formar al resto de la representación de CCOO.
- Las personas responsables, coordinadoras o comisiones ejecutivas de cada territorio elaborarán un plan de trabajo específico que incluirá visitas periódicas a los centros de trabajo que garantice el crecimiento afiliativo y la atención sindical de proximidad, en coordinación con la Secretaría de Organización.
- Se realizará un especial esfuerzo en la afiliación de todos los trabajadores y trabajadoras que se presenten en nuestras candidaturas.
- Se crearán campañas de afiliación para delegados y delegadas.
- Se analizarán los censos en los centros para realizar campañas de afiliación.
- Se harán campañas de afiliación para todas las personas empleadas de Primark. Incluyendo campañas de comunicación exclusivas para potenciar la afiliación.
- Se realizará un seguimiento de las bajas que se produzcan para recuperar su afiliación.

2.3.1.4 Comunicación.

La comunicación de la actividad de la Sección Sindical a todas las personas delegadas, afiliadas y empleadas es una parte básica del ejercicio de las tareas sindicales. Que todo el mundo conozca qué hacemos y cómo lo hacemos, facilitará que CCOO sea un referente dentro de la compañía. Para ello, es necesario buscar nuevas herramientas que nos permitan llegar a todo el mundo.

Por otra parte, debemos hacer valer la afiliación respecto a la información que nuestra estructura emite. Informar correctamente y de forma directa y rápida a cada afiliado y afiliada, creará un valor adicional a la afiliación.

Para todo ello, se responsabilizará a un equipo de personas de toda la comunicación de la Sección Sindical. Deberá seguir los procedimientos de comunicación e información que establezca la Ejecutiva. Entre sus tareas, se encontrarán las de redacción de notas informativas, preparación y coordinación de campañas informativas para las personas afiliadas. Además, deberá enviar la información de la Sección Sindical a través de mensajes de difusión de la aplicación de mensajería Whatsapp, responsabilizándose a una persona a nivel estatal para que solo ella pueda realizar el tratamiento de la información en los grupos de la aplicación.

El objetivo de esta acción es realizar una comunicación prioritaria a toda la afiliación, quienes recibirán instantáneamente la información que emite la Sección Sindical; teniendo preferencia las personas afiliadas respecto al resto de empleados y empleadas, quienes recibirán la información posteriormente a través de las vías de comunicación pública que ya se usaban anteriormente.

Los objetivos en este área son los siguientes:

- Mantener un contacto permanente con la afiliación, informándoles de los servicios que ofrece y tiene en el sindicato (grupos de difusión de Whatsapp).
- Transmisión puntual de la información que se genera desde todos los ámbitos de la Sección Sindical y del sindicato en su conjunto (“Newsletter” de la sección sindical)
- Dar apoyo al área de elecciones creando campañas de comunicación exclusivas para los procesos electorales de Primark.
- Trabajar mano a mano junto con el equipo de afiliación realizando:
 - Campañas especiales para delegadas y delegados.
 - Campañas especiales para el personal contratado por Primark.
- Potenciar el uso de las nuevas tecnologías entre los delegados y delegadas.
- Utilizar el lenguaje de género e inclusivo en las comunicaciones.
- Crear la marca CCOO Primark, para tener una imagen unificada, en el seno de la empresa.

2.3.2 Secretaría de Acción Sindical.

La persona encargada de este área deberá proponer, coordinar y llevar a cabo todas aquellas acciones enfocadas a mejorar las condiciones laborales en Primark. Para ello, se evaluará la problemática en los diferentes centros de trabajo en materia de Seguridad y Salud, la Igualdad de Género y Diversidad. Posteriormente, con el equipo de personas asignadas a este área en el Plenario, se llevarán a cabo las acciones necesarias para solucionar todos los problemas identificados.

Esta labor debe prolongarse en el tiempo y se debe evaluar las condiciones de trabajo de forma continua, para realizar una labor de Acción Sindical completa y solucionar los problemas en el día a día.

Las medidas a realizar en materia de Acción Sindical son:

- Garantizar la presencia e información de CCOO en los centros de trabajo en las visitas periódicas.
- Velar por el cumplimiento de lo acordado en materia de negociación colectiva en la empresa.
- Trabajar de manera coordinada con el área de organización en materia de elecciones sindicales.
- Asesorar y formar a delegadas y delegados afiliados.
- Convenio Colectivo Primark: velar por su cumplimiento y trabajar en la plataforma y su negociación en el año 2021.
- Analizar la problemática en los diferentes centros de trabajo para realizar actuaciones oportunas.
- Coordinar la acción jurídica, tutelando en su caso dicha acción, para buscar una acción sindical coordinada en todo el territorio.

2.3.2.1 Seguridad y Salud.

En Salud Laboral, el objetivo debe ser hacer cumplir a la empresa la normativa vigente en esta materia. Para ello, desde el área de Acción Sindical se trabajará para que delegados y las delegadas de Prevención continúen realizando las actividades preventivas que se vienen realizando hasta el momento. El Técnico Superior de Prevención de la Sección Sindical o en su defecto, la persona encargada de la Secretaría de Acción Sindical, será quien se responsabilice de este área.

La coordinación de la Seguridad y Salud en la Sección Sindical pasa por:

- Fomentar la importancia de la seguridad en el trabajo a nuestros delegados y delegadas.
- Trabajar junto al área de comunicación en campañas de información y concienciación.
- Promover el uso de las Guías para delegadas y delegados de Seguridad y Salud redactadas por la Sección Sindical y por el sindicato.
- Seguimiento del cumplimiento de la LPRL en todos los centros.
- Analizar la Seguridad y Salud en la empresa y crear planes de trabajo para trabajar en cada centro de trabajo.
- Formación en materia de Prevención de Riesgos a todas las delegadas y delegados afiliados de los Comités de Seguridad y Salud.

2.3.2.2 Igualdad.

La igualdad es un derecho reconocido por la Constitución Española, pero continua siendo la gran asignatura pendiente de nuestra sociedad. Es por este motivo por el que esta Sección Sindical, aboga por el respecto a la ley y los derechos de hombres y mujeres en nuestra empresa.

Así, desde la Sección Sindical debemos:

- Fomentar la importancia del Plan de Igualdad en nuestros delegados y delegadas.
- Trabajar de manera coordinada con el área de comunicación en campañas informativas y de concienciación en materia de Igualdad.
- Seguimiento del cumplimiento de la Plan de Igualdad en todos los centros.
- Formación a nuestras delegadas y delegados afiliados en materia de Igualdad.
- Promover entre las empleadas y empleados el uso del Plan de Igualdad para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Desarrollar y coordinar en materia de mujer asesoramiento y orientación en temas relacionados con la discriminación por razón de género o acoso sexual.
- Renovación del Plan de Igualdad en el Año 2018.

2.3.2.3 Diversidad.

Al hablar de diversidad en las empresas se hace referencia a una realidad a la que no debemos dar la espalda. Nos encontramos con mujeres y hombres de diferentes edades, procedencias, orientación sexual, tradiciones, con su talento y virtudes para algunos cometidos y, en su caso, discapacidad para otras tareas; que tienen derecho a un trato equivalente. Por tanto, comporta un desafío gestionar su integración respetuosa incluyente, su cooperación y su complementariedad, que no aparecerá espontáneamente.

El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, establece la no discriminación de los empleados y empleadas por razones de sexo, estado civil o edad. Dentro de los límites marcados por esta ley también se encuentra el origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Desde nuestra Sección Sindical, debemos velar por la defensa de todos los trabajadores y trabajadoras de Primark, lo que incluye al colectivo LGTBI y la no discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género dentro de la empresa.

Por lo que queremos incluir objetivos de sensibilización dirigidos a toda la plantilla de Primark en referencia a los valores como el respeto, la tolerancia y la integración de la diversidad. Los objetivos a cumplir son:

- Inclusión dentro del plan de igualdad de políticas de igualdad con el colectivo LGTBI.
- Potenciar la creación dentro de la empresa de un ambiente en el que los empleados/as LGTBI se sientan tanto cómodos y cómodas como motivadas y motivados.
- Proteger y apoyar cualquier empleado que pudiera sufrir algún tipo de discriminación por su orientación sexual, por su identidad de género y por su expresión de género.

2.3.2.4 Formación.

La formación de todas las personas que representan a CCOO en Primark es necesaria para que podamos tener el mayor conocimiento posible como representantes legales de trabajadoras y trabajadores; y así, poder ejercer nuestras funciones de la mejor forma posible. Es preciso que la Sección Sindical trabaje para que todas las delegadas y delegados afiliados se formen a través de los cursos que imparte el sindicato.

Las acciones propuestas en materia de Formación son:

- Dotar a los miembros de los Comités de Empresa de los conocimientos básicos de la actividad sindical para el correcto cumplimiento de su labor, a través de tutoriales y jornadas de formación.
- Impulsar las herramientas formativas del sindicato.
- Llevar a cabo un seguimiento y control de los cursos que las delegadas y delegados realicen.
- En los centros de trabajo daremos a conocer a la plantilla afiliada los cursos de formación continua que el sindicato oferta anualmente.

3. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.

Este plan se propone para su aprobación, debe ser un proyecto vivo, por lo que se necesitará realizar 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.

Por ello, la Comisión Ejecutiva celebrará reuniones de control del Plan, con el fin de adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.