

PLAN DE TRABAJO SECCIÓN SINDICAL ESTATAL DE CCOO DE MERCADONA

1	INDICE
2	INTRODUCCIÓN.
3	1. SECCIÓN SINDICAL MERCADONA
4	1.2 ÓRGANOS SECCIÓN SINDICAL
5	1.2.1 PLENARIO
6	1.2.2 COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL
7	1.2.3 SECRETARIA GENERAL
8	1.2.4 CONSEJO
9	2. ORGANIZACIÓN.
10	2.1 ELECCIONES SINDICALES
11	2.2 AFILIACION
12	2.2 COMUNICACIÓN
13	3. ACCION SINDICAL
14	3.1 SEGURIDAD Y SALUD
15	3.2 IGUALDAD
16	4. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.

17 **INTRODUCCIÓN.**

18 En marzo de 2006 CCOO se presenta por primera vez en Mercadona, en el
19 comité de Albacete, consiguiendo representación sindical con 12 delegados y
20 delegadas. A partir de ese momento empezamos a presentar candidaturas en
21 otras provincias, llegando al comité de Valencia en Diciembre de 2006.

22 Este crecimiento nos lleva a tener representación suficiente para participar por
23 vez primera en la negociación del Convenio Colectivo de 2009, si bien cabe
24 recordar que Mercadona tiene Convenio Colectivo propio desde 1996.

25 Desde 2006 hasta estos momentos nuestra realidad sindical ha pasado por
26 muchos momentos y hemos crecido en toda España teniendo actualmente una
27 representación de 44% dentro de la empresa. Este crecimiento en afiliación y
28 representatividad, junto a la necesidad de organización sindical, los cambios a
29 nivel empresarial y las diferentes realidades de homogenización sindical, es lo
30 que nos lleva a dar un paso más dentro de nuestro trabajo sindical, en busca
31 de una mayor organización que nos propicie sinergias tanto de recursos como
32 en la acción sindical.

33 La creación de nuestra Sección Sindical es un paso muy importante y esperado
34 por todos nosotros, que busca tres objetivos básicos y prioritarios.

35 1º La consolidación de nuestra Sección Sindical en la empresa.

36 2º El crecimiento en afiliación y delegados.

37 3º Consolidar y crecer en bienestar para todos los trabajadores y trabajadoras
38 de la empresa.

39 Uno de los principales retos en 2018 será la Negociación del Convenio
40 Colectivo y atender cada uno de los procesos electorales a los que nos
41 enfrentamos durante el año. Nuestra constitución como Sección Sindical
42 ayudara a tener una posición negociadora consolidada en la mesa de convenio
43 y posibilita un gran crecimiento en el número de representantes.

44 Para conseguir nuestros objetivos es importante la organización y conocimiento
45 de nuestra realidad laboral en los centros de trabajo y en el conjunto de la
46 empresa, coordinando el trabajo en todo el territorio.

47 1. ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL MERCADONA

48 La sección sindical de CCOO de Mercadona está formada por el conjunto de
49 afiliadas y afiliados en todo el ámbito de la empresa en las distintas
50 Comunidades Autónomas.

51 **Funciones:**

- 52 • Representar al sindicato en la empresa.
- 53 • Definir de común acuerdo con la Federación Estatal y regionales los
54 mecanismos de vertebración territorial de la Sección Sindical, en los
55 diferentes ámbitos territoriales, determinando su nivel de estructuración
56 y competencias.
- 57 • Diseñar la acción sindical a desarrollar, incluida la negociación con la
58 empresa, en estrecha colaboración e implicando al conjunto de la
59 estructura en las acciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la
60 problemática laboral que afecte a las personas trabajadoras de su
61 empresa.
- 62 • Debatir la firma de convenios, pactos o acuerdos vinculantes a nuestro
63 ámbito de negociación, proponiendo su aprobación al órgano federal o
64 sectorial con competencias para la misma.
- 65 • Asegurar los medios y la distribución de materiales escritos, plazos de
66 convocatoria de asambleas, etc, para que la sección sindical pueda
67 participar de forma efectiva en la construcción de decisiones de CCOO
68 a todos los niveles.
- 69 • Extender la afiliación, trabajar constantemente en su estabilización,
70 elaborar objetivos de crecimiento y estabilización también en la afiliación
71 de los delegados y delegadas sindicales de CCOO, participación y
72 organización en todo el marco geográfico y empresarial de la empresa.
- 73 • Dirigir los procesos electorales, desarrollando una estrategia de
74 extensión electoral en la empresa, de acuerdo con el conjunto de la
75 Federación, con el máximo nivel de coordinación y seguridad jurídica de
76 los procesos electorales.
- 77 • Colaborar con el funcionamiento del sindicato, garantizando la relación
78 permanente y fluida con la Federación Estatal, las Federaciones de
79 Nacionalidad o Región y, en su caso, las Agrupaciones sectoriales,
80 auxiliándolas, en cuantas tareas le sean posible, para conseguir su
81 mejor implantación y desarrollo. Dentro de este apoyo mutuo entre
82 Federaciones y Secciones Sindicales de Empresa, es un capítulo
83 esencial la asignación consensuada de recursos humanos y económicos
84 bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales

85 y federales. En caso de discrepancia, resolverá la Comisión Ejecutiva de
86 la Federación de Servicios de CCOO.

- 87 • Todas aquellas que legal o convencionalmente le estén atribuidas y
88 cuantas le sean delegadas por los órganos competentes de la
89 Federación.

90 **1.2. ÓRGANOS SECCIÓN SINDICAL ESTATAL.**

91 Para el funcionamiento de la Sección Sindical Estatal de CCOO de
92 Mercadona, se dotará de los siguientes órganos:

- 93 • **Plenario.**
94 • **Comisión Ejecutiva.**
95 • **Secretaría General.**
96 • **Consejo.**

97 **1.2.1 PLENARIO.**

98 Es el máximo órgano de dirección. Se celebrará el 14 de diciembre de 2017 con
99 la participación de afiliados/as según las normas aprobadas el 13 de
100 septiembre de 2017 por la Ejecutiva Estatal de la Federación Estatal de CCOO
101 Servicios. Todo ello según lo recogido en los estatutos confederales y federales
102 vigentes.

103 Se constituirá con los delegados/as elegidos por la afiliación desde los
104 diferentes ámbitos, celebrándose con carácter ordinario una vez cada 4 años y
105 con carácter extraordinario a instancias de su Ejecutiva, de 1/3 de la afiliación o
106 de la Ejecutiva Federal.

107 La convocatoria será efectuada por la Ejecutiva de la Sección Sindical de
108 Empresa, de conformidad con la Ejecutiva Federal o, en su caso, de la
109 Agrupación estatal o la Federación territorial correspondiente. Sus normas y
110 reglamentos se habrán de ajustar los datos de afiliación que certifique la
111 Secretaría de Organización de la Federación de Servicios de CCOO a la fecha
112 que se solicite, que son obtenidos directamente de la UAR y contrastados con
113 las Federaciones Territoriales.

114 **1.2.2. COMISIÓN EJECUTIVA ESTATAL.**

115 Estará formada por los miembros que elija el Plenario de la Sección Sindical.

116 Será el órgano encargado de ejecutar el plan de trabajo aprobado en el
117 plenario y tendrá todas las potestades que le otorgan los estatutos federales,
118 entre ellas:

119 • Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario y el Consejo,
120 dotándose de responsables y de presupuesto anual, e impulsando y
121 llevando a cabo las funciones de la Sección Sindical de Empresa
122 definidas en el Reglamento Federal de Secciones Sindicales, así como
123 aquellas otras que se prevean en los Estatutos Federales o se deleguen
124 por los Órganos de Dirección de la Federación de Servicios de CCOO.

125 • Impulsar y elegir, en base a los criterios reglamentariamente
126 establecidos por el Consejo Federal, a propuesta de las secciones
127 sindicales y/o coordinadoras territoriales, y consensuadamente con los
128 mismos, a las y los delegados y delegadas sindicales.

129 • Garantizar, junto con al conjunto de la Federación, la adecuada
130 utilización de los derechos sindicales en la empresa y, muy
131 particularmente, velar por la adecuada utilización de las horas sindicales
132 bajo los parámetros fijados en los Reglamentos y Códigos confederales
133 y federales.

134 Se reunirá ordinariamente conforme estime necesario, tendiendo a una
135 periodicidad trimestral. De la convocatoria de sus reuniones se informará
136 previamente a la Secretaría de Organización del ámbito sectorial de la misma y
137 a la Secretaría de Organización Federal.

138 **1.2.3. SECRETARÍA GENERAL.**

139 Se elegirá por el Plenario de la Sección Sindical.

140 Es el/la representante legal y público/a de la Sección Sindical actuando bajo el
141 acuerdo de la comisión ejecutiva, y en su caso del Consejo, de los que formará
142 parte.

143 Cohesionará e impulsará las decisiones de la Comisión Ejecutiva coordinando
144 las diferentes secretarías y responsables territoriales.

145 Garantizará el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas
146 por la Sección Sindical.

147 Garantizara que la Sección Sindical desarrolle adecuadamente las funciones
148 que le competen y, muy especialmente, los aspectos referidos a la relación
149 permanente y fluida con las distintas estructuras de la Organización.

150 **1.2.4. CONSEJO.**

151 El Consejo será el máximo órgano de decisión de la Sección Sindical entre
152 Plenarios.

153 Estará integrado de forma permanente por las personas miembros de la
154 Comisión ejecutiva de la Sección Sindical, por 17 personas elegidas una en
155 cada Comunidad, más otras 10 personas repartidas de forma proporcional a la
156 afiliación en cada Comunidad.

157 Aprobará los planes de trabajo en referencia a las distintas realidades que
158 existieran en cada momento en el seno de la empresa.

159 Tendrá entre otras funciones acordar las sustituciones en caso de vacantes en
160 la Ejecutiva o la Secretaría General de la Sección Sindical de Empresa.

161 Aprobará los presupuestos y balances anuales de la Sección Sindical.

162 Se reunirá de forma ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria cuando
163 lo decida la propia Ejecutiva o lo solicite 1/3 de sus integrantes o de la afiliación
164 en la empresa.

165 **2. ORGANIZACIÓN**

166 Uno de los objetivos para el futuro sería la constitución de secciones sindicales
167 en todos los territorios, pero actualmente no tenemos la suficiente masa crítica
168 para hacerlo y tenemos que ir trabajando en un desarrollo organizativo.

169 Por lo cual los objetivos serán:

- 170 • Se establecerán responsables, coordinadoras territoriales, o en su caso
171 Secciones Sindicales Territoriales, que se encargarán de coordinar la
172 actividad de la Sección Sindical en los centros de trabajo de su área.
173 Colaborarán con la ejecutiva de la sección sindical, para poder atender
174 mejor las necesidades y problemáticas que surjan en los centros de
175 trabajo y mantener un contacto directo de la afiliación, y de los
176 trabajadores y trabajadoras, con el sindicato mediante visitas periódicas
177 a los centros de trabajo.
- 178 • Se realizará una comunicación prioritaria a la afiliación y después al
179 resto de la plantilla de la actividad del sindicato a través de la Sección
180 Sindical. De esta manera la información llegue con más fluidez desde la
181 SSE a los trabajadores y trabajadoras de los centros e inversamente
182 también. Se garantizará fluidez en la información entre las Secciones
183 Sindicales y los ámbitos correspondientes de carácter vertebrado
184 (Federación estatal, territorios, etc.).
- 185 • Garantizar información de forma periódica.
- 186 • Se tendrán reuniones periódicas en función de las necesidades con los
187 Órganos de dirección, Delegados, miembros de comités, delegados
188 sindicales y afiliados por territorios.
- 189 • Organizar las actividades programadas y de apoyo a los territorios.
- 190 • Sin perjuicio del trabajo a desarrollar por los permanentes sindicales, se
191 impulsará la coordinación periódica del activo sindical de cada ámbito,
192 de forma conjunta entre la Sección Sindical y la estructura territorial,
193 tanto mediante itinerarios formativos de los delegados/as, como
194 mediante talleres o reuniones de trabajo, incluyendo las preparatorias de
195 las reuniones periódicas del Comité de Empresa correspondiente.

196 **2.1. ELECCIONES SINDICALES.**

197 Las elecciones sindicales son un elemento fundamental para la consolidación
198 de CCOO en la empresa. El crecimiento en número de delegados/as nos
199 permitirá consolidar nuestra posición como primera fuerza, además de crecer
200 en afiliación.

201 **Objetivos:**

- 202 • Consolidar y aumentar el número de delegados en los comités donde
203 tenemos representación actualmente.
- 204 • Prestar atención especial, a los centros de nueva apertura, que en
205 muchos casos no nos supone un aumento de la representación (ya que
206 forman parte de un comité ya formado), pero nos puede ayudar para los
207 próximos procesos.
- 208 • Visitas periódicas de los delegados/as a los centros de trabajo con
209 información tanto de la sección sindical, como de los comités de
210 empresa.
- 211 • Elaborar anualmente un plan de trabajo en materia de elecciones
212 sindicales de carácter anual. En él se especificarán los procesos
213 electorales previstos, el/la responsable o coordinador/ra, el apoyo de la
214 SS y el programa de actuación.
- 215 • Anticiparnos a los demás sindicatos en acudir al centro de trabajo en
216 proceso electoral. Que se note la presencia de CCOO en el centro, que
217 sepan a quien llamar o acudir en caso de consultas, dudas o
218 información.
- 219 • Incrementar la información sindical a los trabajadores/s mediante la
220 atención debida en los tablones sindicales y demás herramientas de
221 comunicación.
- 222 • De forma complementaria a las visitas de los delegados/as que ejerzan
223 dicha función, dotar de herramientas e información al conjunto de los
224 delegados/as para que sirvan de referente en sus centros de trabajo.

225 **2.2. AFILIACIÓN**

226 La afiliación es el pilar fundamental para afianzarnos como sindicato en los
227 centros de trabajo y fortalecer la SS CCOO en Mercadona. El trabajo en
228 afiliación debe de ser constante, y debemos de hacer un esfuerzo adicional,
229 que nos permita aumentar nuestra afiliación, cada día es más necesario para el
230 crecimiento de CCOO y poder así defender mejor nuestros intereses como
231 trabajadores y trabajadoras.

232 **Objetivos:**

- 233 • Hacer especial esfuerzo en la afiliación de todos los delegados y
234 delegadas, al igual que de todos los trabajadores y trabajadoras que se
235 presenten en nuestras candidaturas.
- 236 • Seguimiento de las bajas que se produzcan y contacto con estos
237 trabajadores y trabajadoras para recuperar su afiliación.
- 238 • Implicación de todos los delegados y delegadas con un compromiso
239 pleno, dotándolos de herramientas, información interna y trabajando

- 240 desde el conjunto de la organización en su motivación y sentido de
241 pertenencia a las CCOO.
- 242 • Contacto permanente con la afiliación, sobre todo en las visitas a los
243 centros.
 - 244 • Informar a nuestros afiliados de los servicios que ofrece y tiene el
245 sindicato.
 - 246 • Transmisión periódica y puntual de la información que se genera desde
247 todos los ámbitos de la sección sindical y del sindicato en su conjunto,
248 priorizando en función de la realidad de cada momento.
 - 249 • Actualmente la afiliación de CCOO en Mercadona es de 1.799
250 afiliados/as, teniendo en cuenta el número de trabajadores de la
251 empresa y que la empresa sigue expandiéndose, podemos asumir un
252 crecimiento de afiliación para los próximos cuatro años de un 20% en el
253 global de la Sección.

254 **2.3 COMUNICACIÓN**

255 Para la actividad sindical la comunicación es una herramienta fundamental,
256 es importante que el afiliado/a, el delegado/a y el trabajador/a conozca en cada
257 momento el trabajo que CCOO está realizando.

258 Es por esto, que el objetivo general sea desarrollar la comunicación interna
259 para que garantice el flujo de información entre la sección sindical, afiliación,
260 plantilla y estructuras del sindicato, fortaleciendo la organización.

261 **Objetivos:**

- 262 • Crear nuevos soportes de comunicación.
- 263 • Crear grupos de difusión de Washtapp, Telegram, etc. de forma
264 vertebrada para enviar mensajes escuetos.
- 265 • Fomentar el uso de las nuevas tecnologías entre los delegados/as.
- 266 • Crear modelos de comunicación comunes, para tener un mensaje
267 unificado, tanto en el formato como en el contenido, en el seno de la
268 empresa.
- 269 • Formación de delegados y delegadas que participen en la estrategia de
270 comunicación.
- 271 • Elaborar protocolo de comunicación interna que optimice el flujo de
272 información entre estructuras, cuadros, delegadas y delegados, y el
273 conjunto de la afiliación. Identificar de forma precisa qué personas y
274 estructuras son emisoras de información en cada nivel, y qué personas y
275 estructuras son destinatarias de la misma. Fijar responsabilidades,
276 ordenar el caudal informativo y delimitar posibles conflictos de
277 competencias.

278 **Comunicar en red, formar, difundir, expandir, influir, avanzar.**

279 La modernización de los recursos utilizados para comunicar y el aprendizaje de
280 nuevas técnicas de información y comunicación son esenciales para revalorizar
281 la actividad sindical y fomentar una cultura adaptada a las exigencias de saber
282 transmitir lo que hacemos por los canales más actuales y al ritmo que la
283 sociedad se mueve.

284 El objetivo ha de ser, nuestra presencia pública, sobre todo, si ésta tiene
285 relación con las iniciativas o la acción sindical en los centros de trabajo, donde
286 nuestra presencia organizativa nos permite esa ventaja comparativa cuando
287 surgen conflictos, ya que es en éstos en los que el protagonismo sindical en las
288 relaciones laborales es innegable. Tenemos que tratar que nuestro mensaje
289 llegue lo más claro posible al mayor número de personas posible.

290 **Desarrollo.**

291 • Responsabilizar a una persona de la SSE de la relación con el Área de
292 Comunicación de la Federación de Servicios de CCOO, de forma que nos
293 permita no sólo una mejor coordinación y conocimiento de los temas sobre los
294 que informamos públicamente, sino que exista la certeza de que se comparten
295 los criterios de la información y la misma es distribuida a todas las estructuras
296 federales.

297 • Buscar la mayor eficacia de las notas de prensa para facilitar a los
298 medios y su uso. Crear una plantilla que permita una correcta identificación
299 corporativa de la SSE, de acuerdo al manual de estilos federal.

300 • Potenciar el uso de los medios propios de difusión de la Federación
301 Estatal compuestos por la página web, la newsletter, y los canales en las redes
302 sociales (Facebook, Twitter y YouTube) e implementar, en la medida de lo
303 posible, la creación de la imagen pública en redes sociales de la SSE. En torno
304 a la misma, el resto de canales de las demás estructuras deben contribuir a
305 ampliar la difusión y viralidad de los contenidos difundidos.

306 **3. ACCIÓN SINDICAL.**

307 El objetivo general en esta área es crear una unidad de acción sindical conjunta
308 en todos los territorios y mejorar sustancialmente las condiciones laborales a
309 nivel estatal.

310 **Objetivos:**

- 311 • Evaluar la problemática en la problemática en los diferentes centros de
312 trabajo lo por zonas, para poder realizar actuaciones conjuntas.
- 313 • Garantizar la presencia e información de CCOO en los centros con
314 visitas periódicas a los centros de trabajo.
- 315 • Asesoramiento y formación a los delegados/as.
- 316 • Creación de un manual para los nuevos delegados/as.
- 317 • Trabajar en la plataforma y negociación del nuevo CONVENIO
318 COLECTIVO ESTATAL DE MERCADONA.
- 319 • Velar por el cumplimiento de lo acordado en esta materia, así como todo
320 lo concerniente a la negociación colectiva en la empresa y el sector.
- 321 • Coordinar visitas a las nuevas aperturas, cierres temporales o
322 definitivos.
- 323 • Trabajar de manera coordinada con el área de organización en materia
324 de elecciones sindicales.
- 325 • Trabajar de manera coordinada con la federación estatal y con los
326 diferentes territorios.
- 327 • Coordinar la acción jurídica, tutelando en su caso dicha acción, para
328 buscar una acción sindical coordinada en todo el territorio.
- 329 • Establecer mecanismos ágiles de gestión y resolución de las
330 problemáticas individuales o específicas de centros o territorios, sin
331 perjuicio del nivel de centralización o descentralización de la gestión de
332 recursos humanos por parte de la empresa, que permitan dar una
333 óptima atención sindical a una plantilla de enorme magnitud en todos los
334 ámbitos de actuación.

335 **3.1. SEGURIDAD Y SALUD.**

336 La seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo sigue siendo una
337 prioridad para nuestra organización, por ello desde aquí queremos poner todos
338 los medios posibles para la mejora de las condiciones de trabajo de todo el
339 personal de Mercadona

340 **Objetivos:**

- 341 • Priorizar en nuestra actividad sindical sobre la evaluación de riesgos
- 342 psicossociales, elaborando propuestas en colaboración con la Federación
- 343 de Servicios
- 344 • Fomentar la importancia de la seguridad en el trabajo a nuestros
- 345 delegados/as.
- 346 • Seguimiento del cumplimiento de la LPRL en todos los centros.
- 347 • Coordinar propuestas para que los delegados/as puedan llevar a los
- 348 Comités de Seguridad y Salud.
- 349 • Participar en todos los procesos relativos a esta área, como, por
- 350 ejemplo: evaluación de riesgos, planificación preventiva, etc.
- 351 • Formación a nuestros delgados/as en materia de Seguridad y Salud.

352 **3.2 IGUALDAD.**

353 Nuestra sociedad, hoy en día, sigue teniendo una asignatura pendiente con la
354 igualdad real entre hombres y mujeres.

355 En Mercadona, aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras es mucho mayor
356 que el de hombres, los puestos de mandos y directivos sigue siendo muy
357 superior en los hombres con salarios mejor remunerados.

358 **Objetivos:**

- 359 • Vigilar que la empresa también divulgue el plan y sus medidas.
- 360 • Vigilar el cumplimiento de las medidas que se aprueben y su desarrollo.
- 361 • Fomentar entre los trabajadores y trabajadoras el uso del plan de
- 362 igualdad, para garantizar el objetivo del mismo, que no es otro, que la
- 363 igualdad real entre hombres y mujeres
- 364 • Seguimiento del plan a través de la comisión de igualdad, con el
- 365 compromiso firme de evaluar el impacto inicial de las medidas y revisión
- 366 y rediagnóstico del mismo en su conjunto para ajustarlo a la realidad
- 367 más actual de la empresa.
- 368 • Desarrollar y coordinar políticas en materia de mujer, juventud e
- 369 inmigración.
- 370 • Asesoramiento y orientación en temas relacionados con la
- 371 discriminación por razón de género o acoso sexual.

372 **4. EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN.**

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

378 Por ello se realizarán reuniones de control del plan, adoptándose las medidas
379 necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados, que serán
380 elevadas a la Comisión Ejecutiva Estatal.