



PONENCIA

PLENARIO DE CONSTITUCIÓN SECCIÓN SINDICAL CAJA RURAL CENTRAL

Murcia, 4 de Septiembre de 2019

#EsNuestroMomento

INTRODUCCIÓN:

El Plenario de constitución de la Sección Sindical Estatal de CCOO de Caja Rural Central (CRC), se realiza tras la aprobación de su convocatoria y normas correspondientes por parte de la Ejecutiva estatal de la Agrupación del Sector Financiero de la Federación de Servicios.

Tras la celebración de las pasadas elecciones sindicales, CCOO ha obtenido la mayoría en la representación de la plantilla de CRC en las dos comunidades donde está implantada.

Esta circunstancia, unida a la necesidad de implantar el modelo de sección sindical frente al de comités de empresa como se viene haciendo en las entidades del sector con probadas ventajas para el sindicato y las plantillas, lleva a plantear en este momento la constitución de la sección sindical estatal de CRC.

Igualmente, se detecta el potencial afiliativo del que dispone CRC en áreas que contrastan con la alta afiliación en otras y la necesidad de exportar el modelo de éxito observado en la Región de Murcia a la zona más deficitaria, en este caso Alicante.

DOCUMENTO DE ACCIÓN SINDICAL

EJES DE ACTUACIÓN:

El plan de trabajo de la Sección Sindical de Caja Rural Central es esencial para dar respuesta a las demandas de la plantilla en general y de la afiliación en particular. Es un instrumento imprescindible de planificación que deberemos actualizar periódicamente en función del contexto en el que se desenvuelve nuestra acción sindical, máxime en un escenario de cambios constantes del sector financiero. Y para que sea adecuado, es necesario el feedback constante de la plantilla, algo que solo conseguiremos mediante una interacción permanente con ella.

Este Plan tiene por objeto la organización del trabajo a realizar por los delegados y delegadas de la Sección Sindical, atendiendo, tanto a las demandas de los compañeros/as como a las necesidades de extensión de la propia organización.

En este sentido, **las líneas de acción sindical que se marcan como prioritarias** son:

1. **Refuerzo de nuestra organización en la empresa:** prestando especial atención a la provincia donde presentamos más debilidades tanto en afiliación como en representación. Para ello elaboraremos planes especiales de actuación, intensificando las visitas a oficinas y a servicios centrales, con objeto de incrementar la afiliación centrandó nuestra actuación, especialmente, en el activo femenino para conseguir una representación paritaria de la que carecemos actualmente. Para ello, contamos con el apoyo de la Agrupación del Sector Financiero de Murcia y País valenciano.

2. **Elaboración de un plan de visitas:** El objetivo del mismo es el de llegar a todos los centros de trabajo y a todas las personas de la empresa con una periodicidad, al menos, semestral. Para garantizar el cumplimiento de estos planes, esenciales para que CCOO siga siendo la fuerza mayoritaria en Caja Rural Central, realizaremos anualmente una previsión de gastos en coordinación con la Agrupación del Sector financiero y utilizaremos en su totalidad la bolsa de horas sindicales.
3. **Incrementar la relación con otras estructuras del Sindicato** y muy especialmente con la Coordinadora de Cooperativas de Crédito de la Agrupación del sector financiero, con la Agrupación del Sector Financiero de Murcia y País valenciano y con otras secciones sindicales de cajas rurales.
4. **Reforzar nuestra interlocución con la empresa:** debemos reforzar y agilizar las actuales líneas de interlocución con la empresa trabajando a varios niveles. La relación e interlocución de CCOO con RRHH debe hacerse más fluida y más frecuente, como medio para abordar y dar solución a los problemas generales, mediante la negociación colectiva, y a los cotidianos de la plantilla. Para ello, será conveniente incrementar el número de personas de nuestra Sección Sindical que tenga interlocución frecuente con la empresa, siempre en coordinación con la Secretaría General y la de Acción Sindical, ya sea para el tratamiento de temas específicos (salud laboral, igualdad, formación...), ya sea para la resolución de problemas de provincias concretas.

Igualmente, debemos consolidar una línea de diálogo con la alta dirección, sobre todo teniendo en cuenta los posibles cambios normativos a los que pueda verse abocado el sector y/o a las posibles operaciones societarias que se pueden presentar.

Conviene también reforzar la interlocución permanente entre los delegado y las delegadas y los responsables correspondientes a su zona de actuación, para intentar solventar de manera ágil y rápida las cuestiones que resulten de su competencia (nombramientos, traslados, quejas, presiones, sanciones disciplinarias...).

5. **Convenio Colectivo:** Pondremos en marcha una línea de comunicación para informar lo que acontezca durante la negociación y, finalizada esta, explicaremos los contenidos del mismo a la plantilla para concienciarla de la importancia del Convenio como garantía básica de sus condiciones de trabajo.
6. **Retribuciones variables e incentivos:** Trabajaremos para negociar un sistema de incentivos objetivo y justo que premie el esfuerzo de la plantilla así como un sistema de prejubilaciones cuyas compensaciones vayan en función de los ingresos del personal en activo, como ocurre en la gran mayoría de entidades del sector financiero.
7. **Igualdad y conciliación:** Culminar la aprobación de un Plan de Igualdad que garantice la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres y constituir una Comisión de Igualdad de entidad propia para que dinamice en la

empresa políticas de formación, selección, promoción y desarrollo profesional y fomento el uso y conocimiento de estas medidas. A nivel interno, se nombrará una persona responsable de Igualdad en nuestra sección sindical. Se desarrollará también una política de comunicación expresa y segmentada para la información y fomento entre la plantilla en materia de permisos, licencias, beneficios sociales, etc. Igualmente se ofrecerá formación específica a delegados y delegadas en esta materia.

8. **Formación:** Crear una Comisión de Formación para participar en la elaboración de los planes de formación, control de la formación impartida y criterios de selección de personas receptoras de la misma, garantizando la no discriminación en el acceso a las actividades formativas... Para todo ello, hemos de recibir de la empresa información completa y suficiente. Para dotarnos de la mayor solvencia posible para elevar a la empresa las preocupaciones de la plantilla y problemas derivados de la formación que se oferte, se podrán realizar campañas específicas y/o encuestas para recabar la opinión de los trabajador/as en esta materia. Igualmente será preciso desarrollar un trabajo intensivo para hacer frente a las nuevas exigencias normativas derivadas de la normativa europea, en las que centraremos nuestras reivindicaciones en la correcta compensación de la formación que no se desarrolle en jornada laboral, información completa sobre calendarios, tipo de formación, horas exigidas, centros de acreditación, protección para las personas que no consigan las acreditaciones requeridas, etc... Por otro lado, seguiremos haciendo difusión entre la afiliación de las acciones formativas ofertadas por CCOO y publicitaremos los derechos de formación de la plantilla, incluidos los Permisos Individuales de Formación.
9. **Salud Laboral:** Todo lo relacionado con esta materia será prioritario en nuestra acción sindical diaria, vigilando de forma sistemática las condiciones de trabajo de las oficinas y denunciando y gestionando la subsanación urgente de carencias o situaciones que no cumplan la normativa, revisando las medidas de seguridad existentes en las sucursales y el riesgo de atraco, con atención inmediata a las personas afectadas por parte de los delegados de prevención en caso de atraco. Dada la creciente incidencia de circunstancias que agravan los riesgos psicosociales (mayores cargas de trabajo, formación continua imposible de compaginar con el trabajo diario, creciente desconfianza de la clientela...) demandaremos la puesta en marcha de un sistema de evaluación de riesgos psicosociales fiable, así como la aprobación de un protocolo de acoso moral y acoso externo. Igualmente, seguiremos vigilantes de la actuación de la Mutua de Accidentes de Trabajo, etc. El objetivo de acción sindical en esta materia es que la salud laboral se convierta en elemento transversal y presente en las visitas a oficinas de todos y cada uno de los delegados y delegadas, para lo que se les ofrecerá formación básica en esta materia y se realizará un manual de cara a las visitas a centros que facilite su labor.
10. **Afiliación:** Será un objetivo prioritario de todos los delegados y delegadas, coordinadas por la Comisión Ejecutiva, fomentar e incrementar la afiliación,

impulsando la acción sindical en aquel territorio en los que nuestra presencia sea menor, estableciendo un objetivo de incremento de afiliación de 50 personas en la provincia de Alicante durante este periodo electoral. Hay que seguir trabajando sobre cuatro ejes principales:

- **Fidelizar:** El servicio a nuestra afiliación tiene que concretarse en una atención preferente para este colectivo en todas nuestras actuaciones, sobre todo en materia de información y comunicación. Hay que prestar una atención especial al colectivo de personas desvinculadas de la entidad, cada vez más numeroso, articulando medidas para el mantenimiento de su afiliación. Para ello resulta imprescindible recabar los datos de contacto de los afiliado/as, sobre todo correo electrónico, de forma previa a la desvinculación. Debemos promover, también, el uso del correo electrónico y otros medios inmediatos de comunicación (móviles, redes sociales, etc.) como herramientas de conexión directa entre la organización y su afiliación.
- **Creecer:** El incremento de la afiliación, como elemento fundamental para aumentar nuestra fuerza como organización, tiene que estar siempre presente tanto en las visitas a los centros de trabajo, como en las acciones sindicales. Para ello, hay que ser proactivos en la solicitud de afiliación a los compañero/as que aún no lo estén, sobre todo si nos requieren servicios, información expresa o gestiones ante la empresa. Por otro lado, habrá que definir objetivos, planes y campañas por territorios o colectivos, acciones sindicales y segmentos de plantilla. Todo ello con un seguimiento periódico y continuo. El crecimiento de la afiliación, especialmente el de las mujeres, así como el de la juventud, de entre quienes tienen que salir la futura representación y que configurarán el futuro, será un eje prioritario en la acción sindical.
- **Recuperar:** Se hace necesaria e imprescindible la aplicación de procedimientos de recuperación de bajas, rápida y efectiva, así como un conocimiento exhaustivo de las razones de abandono que nos permita incidir en su reducción.
- **Activar:** Incentivar el acercamiento de nuestra afiliación hacia la labor sindical. Detectar posibles personas interesadas a integrarse con más fuerza dentro de nuestra Sección sindical para favorecer el incremento y renovación de nuestros cuadros sindicales. Para conseguir estos objetivos, es conveniente integrar los planes de visitas y las campañas de afiliación, mantener un permanente y correcto nivel de información con nuestros delegado/as, y proporcionarles los instrumentos necesarios para poder realizar eficazmente su labor, así como la formación necesaria (talleres y cursos de afiliación). Un buen análisis para localizar posibles nichos afiliativos es la identificación, en la medida de lo posible, de las personas que nos votan sin estar afiliadas, por lo que el análisis correcto de los resultados electorales resulta esencial. Pero la evolución de la afiliación no sólo depende de la actuación de los delegados y delegadas, sino que está directamente vinculada al trabajo realizado desde la dirección de la Sección

Sindical, que además de un seguimiento permanente de la misma y de la recuperación de impagados, debe, entre otras acciones, realizar políticas sindicales y de comunicación segmentadas por colectivos (mujeres, cargos, personal desvinculado, servicios centrales...), diseñar campañas afiliativas, dar pronta respuesta a las consultas y quejas que no puedan ser resueltas a nivel provincial, mantener una ambiciosa política de comunicación con la plantilla, facilitar herramientas y argumentarios a los delegado/as, sistematizar la información sobre afiliación con informes mensuales de su evolución, etc

12. Formación sindical: CCOO y en concreto la Federación de Servicios de cada territorio, ofrece a las secciones sindicales no sólo apoyo y asesoramiento sino también un amplio catálogo formativo que abarca todas las cuestiones de nuestra acción sindical (curso básico, de calidad del delegado/a, de salud laboral, de afiliación, de igualdad, de negociación...). Es por ello que nos mantendremos en contacto permanente con la organización para ofrecer a nuestros delegado/as estos recursos de formación sindical.

13. Elecciones Sindicales: Estas son el termómetro que mide la aceptación de la plantilla de nuestros planteamientos sindicales. Pero, periódicamente, es posible tomar la temperatura —la evolución de la afiliación, la interacción de la plantilla con nosotros, la respuesta en asambleas de trabajadores y trabajadoras, el acercamiento de afiliados y afiliadas dispuestos a contraer un mayor compromiso sindical son síntomas que nos permiten prever con cierta fiabilidad los resultados en las elecciones— y, en función de la misma, evaluar nuestra estrategia de futuro. De ahí que sea muy importante incorporar al compromiso sindical a mujeres y personas jóvenes que garanticen que nuestra organización es representativa de la distribución de género de la plantilla, en cumplimiento de las obligaciones estatutarias de CCOO en esta materia, y el futuro de nuestra sección sindical a largo plazo. Llegado el momento, la elaboración de las candidaturas a los procesos electorales se realizará con respeto a la distribución de género contenida en nuestros Estatutos y procurando incluir al mayor número de personas jóvenes que nos sea posible.

14. Movimientos en el sector: El proceso de reestructuración del sector financiero no ha concluido. La digitalización, que supone una seria amenaza al empleo recién ha comenzado. Nadie puede descartar un proceso de reestructuración y concentración del sector similar al sufrido por las cajas de ahorro. CCOO no puede ser ajena a cambios de esta naturaleza, que está más que demostrado que terminan afectando también al empleo. Por ello nuestra Sección Sindical debe continuar con su vocación de ser un agente activo en la conformación de opinión entre la plantilla, así como en todas las instancias de la organización, participando en todos los procesos que puedan acontecer. Para ello, es preciso dotarnos de los medios y la formación suficientes para estar preparados para afrontar el futuro con garantías para nuestros representados.

DOCUMENTO DE ORGANIZACIÓN

1. **COMPOSICIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL:** La Sección Sindical está compuesta por el conjunto de la afiliación de Caja Rural Central a CCOO. Esta afiliación se organizará, con respeto a las normas estatutarias que nos resulten de aplicación, por provincias en las que la empresa tenga presencia. Se podrá nombrar un **responsable provincial** cuyas funciones fundamentales serán organizar a su afiliación, asumir la defensa de sus intereses, extender la afiliación y potenciar la vida sindical. Todo ello en permanente coordinación con la Sección Sindical y sus órganos de dirección, a cuya Secretaría General y Secretaría de Organización deberán comunicar la convocatoria y orden del día de sus reuniones con el fin de garantizar la posible asistencia de miembros de la Comisión Ejecutiva a las mismas. Igualmente deberán comunicar de manera previa convocatorias y orden del día de las reuniones de Comités de Empresa provinciales que se celebren.
2. **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN:**

La Sección Sindical contará con los siguientes órganos de dirección:

PLENARIO:

Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la Sección Sindical. Se constituirá con las delegadas y los delegados que elijan las diversas organizaciones que constituyen la Sección Sindical. Se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro años, procurando coincidir con los periodos congresuales de la Federación de Servicios, y de forma extraordinaria, a instancias de la mayoría del Consejo, de la Comisión Ejecutiva o de un tercio de la afiliación. El sistema de representación será proporcional. A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación serán los que certifique la Secretaría de Organización de Federación de Servicios a la fecha que proceda.

Las funciones y competencias del Plenario son: Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General y a las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva. Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical y organización y participación en otras estructuras de CCOO, dentro de las directrices emanadas de los órganos de dirección federales y confederales.

COMISIÓN EJECUTIVA:

El Plenario de la SS fijará el número de personas que la compondrán y elegirá a las mismas, a propuesta de la Comisión de Candidaturas, y de conformidad con las normas del propio Plenario. Su composición se ajustará a lo establecido en las normas estatutarias en vigor. En caso de producirse bajas

por cualquier causa, se podrán efectuar las sustituciones según las normas que establecen los Estatutos Confederales. Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva, como mínimo, trimestralmente. Se procurará en todo momento celebrar las sesiones de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a la que puedan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma. Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime conveniente la Secretaría General, o cuando lo solicite formalmente un mínimo de un tercio de componentes de la Comisión Ejecutiva. El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se hará llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente antelación, así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a abordar. Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo confeccionará aquellas personas que la convoquen. A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrán asistir como invitadas, con voz y sin voto, las personas de la organización que la Comisión Ejecutiva estime conveniente por su aportación al contenido de la reunión. Asimismo podrán asistir las personas que designe la Federación de Servicios Estatal, para lo que se procederá a comunicar con tiempo suficiente las convocatorias.

Serán funciones de la Comisión Ejecutiva: Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las tareas asumidas por la SS, para lo que nombrará a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías y/o áreas de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva así como la adopción de decisiones imprevistas entre reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a ratificación por ella. Dirigir y desarrollar la política sindical aprobada por el Plenario. Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Plenario. Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de CCOO-Servicios. Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar balances. Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario, nombrando, si fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese trabajo. Estar presente, cuando se considere oportuno y a través de las personas designadas para ello, de entre sus integrantes, en cualquier reunión convocada por las personas responsables de ámbito provincial. Elegir sustituta o sustituto en caso de vacante en la Secretaría General, de forma transitoria, hasta la celebración de un nuevo Plenario de la SS, que deberá celebrarse en el tiempo máximo de seis meses desde que se haya producido dicha vacante. Recibir y custodiar debidamente la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos generales de plantilla, formación y otros que estén establecidos en la legislación vigente. Mantener actualizados los criterios que deben guiar la actuación de las personas de la SS, adaptándolos a lo que en cada momento determinen la Confederación Sindical de CCOO, la FES y la ASF. Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva. Designar a las delegadas y los delegados, así como a las asesoras y los asesores sindicales que correspondan a la Sección, de acuerdo con la L.O.L.S. Informar y

gestionar el crédito horario de la SS. Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que integran el Comité Territorial.

SECRETARÍA GENERAL:

Su titular será la persona elegida por el Plenario de la Sección Sindical y será representante oficial de CCOO y de la Sección Sindical. Actúa bajo acuerdo colegiado del Plenario y de la Comisión Ejecutiva. Podrá delegar sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión Ejecutiva.

Son funciones de la Secretaría General: Representar, a todos los efectos, al conjunto de la afiliación ante la empresa. Representar al conjunto de la afiliación ante las secciones sindicales de otros sindicatos, ante las estructuras de CCOO y otras instancias externas. Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por la FES, la ASF y/o la SS. Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la SS desarrolle adecuadamente las funciones que le competen. Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la SS. Coordinar el trabajo de las delegadas y los delegados sindicales de la SS, así como el de las asesoras y los asesores sindicales. La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión Ejecutiva .

FINANCIACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL:

Los recursos económicos de la SS procederán básicamente de:

- Las partidas presupuestarias de las organizaciones sindicales (sindicatos provinciales, federaciones territoriales, ASF y FES).
- Las aportaciones económicas periódicas que pueda realizar la empresa en virtud de los acuerdos que existan en cada momento.
- Las dietas, en su caso, que pudieran percibir los miembros de la Sección Sindical –descontada la repercusión fiscal- por su participación en los distintos órganos de gobierno de Caja Rural del Sur, tal como establecen los Estatutos y normas del Sindicato que resulten de aplicación.