

Documento del Plenario de la Sección Sindical Estatal de El Corte Inglés

Septiembre 2020

1. PLAN DE ACCIÓN SINDICAL:

Líneas de Trabajo y Retos Sindicales

Introducción

Diferentes circunstancias influirán en nuestras líneas de trabajo los próximos años:

- a) **La propia situación de El Corte Inglés** y los movimientos tanto societarios como de organización internos que se están poniendo en marcha desde hace tiempo y cuya terminación está todavía por conocer en toda su amplitud.
- b) **El entorno sectorial**: Un sector clave para la economía española, en permanente cambio y transformación, donde la competencia empuja a innovaciones y aplicaciones tecnológicas, con una creciente digitalización y ascenso del comercio electrónico, que al tiempo que representan amenazas por la penetración de formatos disruptivos, también pueden mejorar la eficiencia del conjunto del tejido empresarial y abrir nuevas oportunidades para el comercio tradicional, a través de nuevas fórmulas de servicio de calidad, más allá de la inversión en marketing, publicidad y otras prácticas de captación de mercados.
- c) **El entorno económico**: con una recuperación económica que no ha acabado de consolidarse para las rentas del trabajo y la posibilidad de otra recesión como consecuencia principalmente de la crisis del coronavirus iniciada en marzo de este año.

Todo ello comportará una incidencia directa en el nivel de empleo y en las condiciones salariales y laborales de la plantilla donde nuestro peso sindical en El Corte Inglés no garantiza el buen resultado de las negociaciones que se den.

Y esto no ha acabado, parte de lo que viene lo conocemos y otra parte es imprevisible:

- Cambios de modelo y en la dirección de la empresa.
- Negociación Convenio Colectivo.
- Negociación Sistema de Incentivos
- Nuevos horarios, aperturas y cierres.
- Teletrabajo y Desconexión digital en Servicios Centrales y Venta a Distancia

Con todo esto hemos de marcarnos en la Acción Sindical, objetivos estratégicos y líneas de acción sindical que cumplan las expectativas de la plantilla y nuestra afiliación, nos refuercen como organización, nos hagan crecer en afiliación y nos permitan incrementar nuestro porcentaje de representatividad en las próximas elecciones.

Para ello es imprescindible que toda la actividad sindical se canalice a través de la Sección Sindical tanto en los territorios como a nivel estatal, y no a través de los comités de empresa.

La negociación colectiva es la máxima garantía en el cumplimiento de derechos

- a) La empresa calibrará para que el peso del salario variable crezca respecto al salario fijo regulado por el convenio colectivo.
- b) Los salarios graciables o pactados individualmente y los premios, tienen un rango jurídico de defensa inferior al pacto colectivo.
- c) Los horarios que se cumplen, con todas las dificultades, son los que se pactan colectivamente. El resto con o sin acuerdo individual no tienen límites ni vigilancia.
- d) El mejor sistema de registro horario será el que se pacte. La batalla sindical y jurídica de este tema no ha acabado y los acuerdos laborales son la garantía. Su implantación incide directamente en la salud laboral, la conciliación, el salario y la profesionalidad de las plantillas.
- e) Ganar terreno y defender los beneficios sociales.

La Igualdad de género

Hemos avanzado en El Corte Inglés gracias al Plan de Igualdad, pero tenemos por delante grandes retos en una empresa claramente feminizada. Entre los grandes retos a futuro que debemos afrontar sindicalmente tenemos:

- La equidad salarial, tanto en la retribución fija como en la variable.
- La promoción y la carrera profesional.
- La corresponsabilidad en la conciliación
- La conciliación en la diversidad horaria, sólo es posible si es voluntaria y se cumple el horario pactado
- Protocolos contra el acoso sexual.

La formación

Cada vez tiene más peso en nuestro día a día. La plantilla está sometida a un reciclaje continuo. Es imprescindible ganar espacios de participación sindical en su planificación. La participación nos abriría el resto de puertas para:

- conseguir que la formación se realice en horario laboral
- limitarla lo imprescindible de acuerdo con el resto de funciones
- lograr reconocimientos profesionales acordes a la formación realizada
- avanzar en la convalidación de conocimientos.

Combatir la precariedad laboral y seguir defendiendo el empleo

Pactar nuevo empleo y mejora en las condiciones laborales de la plantilla de nueva incorporación.

La amenaza de la externalización es un hecho también en el sector.

El relevo generacional menos traumático es el que se hace por la vía de los acuerdos de desvinculación voluntaria de los colectivos de más edad.

Colaborar para avanzar en la mejora y equiparación de las condiciones de las empresas del grupo.

Por un entorno de trabajo saludable

Es un hecho que nuestra empresa tiene grandes riesgos para la salud, tanto psicológicos como físicos.

Tenemos que seguir trabajado arduamente por una mejora en la salud de la plantilla y el reconocimiento de los riesgos psicosociales avanzando en las medidas de corrección y prevención de los mismos.

La adaptación del puesto de trabajo a la persona son otros retos sindicales permanentes que requieren de vigilancia constante.

La previsión social: una garantía laboral y social de presente y futuro

Tenemos que iniciar nuestra propuesta de tener un Plan de Pensiones de Empleo y articular toda una acción sindical vinculada a este propósito.

Responsabilidad Social Empresarial

Hay objetivos sindicales con impacto directo en el mercado laboral y otros de impacto indirecto. La acción sindical en la responsabilidad social empresarial se enmarca en estos últimos. Siendo conscientes que en El Corte Inglés está todo por hacer. Un nuevo gran reto para nuestra acción sindical.

2. NUESTRA ORGANIZACIÓN

Fuente Normativa

Quedan derogadas todas las normas, acuerdos y resoluciones aprobadas en plenarios anteriores. Las fuentes que regulan los criterios y normas de carácter organizativo son los estatutos confederales y federales, el reglamento de secciones sindicales y resto de protocolos aprobados por la Federación de Servicios de CCOO.

Somos CCOO

Los resultados de las últimas elecciones sindicales reflejan nítidamente nuestro peso sindical en la empresa. Nuestra representatividad estatal del 3,83% nos sitúa como la cuarta sección sindical a mucha distancia de las demás.

Estos resultados nos impidieron tener presencia en el Comité Intercentros y que junto a nuestra inexistencia en la mayoría de los comités de empresa de centros nos resta capacidad de influencia tanto en la negociación colectiva como en trasladar nuestro mensaje y propuesta a la totalidad de la plantilla.

Es imperativo que trabajemos para ganarnos la confianza de la plantilla, que nos permita:

- capacidad de análisis y resolución de problemas.
- interlocución –o conflicto llegado el caso- con la contraparte.
- garantizar las mejores condiciones laborales para la plantilla.
- en definitiva, ser un sindicato útil.

Esta confianza se tiene que ganar con un trabajo continuo, constante y firme en lo interno y en lo externo. La clave de nuestra organización se encuentra precisamente en la combinación de esos dos elementos que se combinan con un único objetivo: Ser útiles en lo micro y en lo macro para todas las personas afiliadas.

La suma de cada uno de los delegados y delegadas construye y fortalece a la organización: trabajamos con ILUSION Y PASION

A pesar de nuestras limitaciones organizativas propias, tenemos implantación en la mayoría de los territorios, con capacidad efectiva de interlocución con la empresa, con trayectoria y experiencia tanto en la negociación como en el conflicto cuando ha sido necesario.

Se hace imprescindible que todos y cada uno de los delegados y delegadas trabajen con ilusión y pasión.



Somos gente que creemos en lo que hacemos y ponemos todo nuestro empeño en ello. Estamos en permanente contacto con la plantilla y la afiliación, a través de las visitas a los centros de trabajo y de una comunicación permanente.

Proximidad y cercanía

Las visitas son la mejor manera de estar en contacto con la plantilla y la afiliación, recogiendo las inquietudes de los diferentes colectivos para incorporarlas a nuestra acción sindical, atendiendo y resolviendo las problemáticas individuales, y transmitiendo el posicionamiento de la sección sindical y nuestro sindicato en los diferentes ámbitos de participación.

La comunicación y participación interna: clave para la organización

La comunicación interna es uno de los elementos clave para el buen desarrollo de nuestra actividad: nos permite a los delegados/as tener información de primera mano (estado de las negociaciones, propuestas, acciones, etc.) y ello nos permite además ser transmisores de esa información a la plantilla en nuestras visitas.

Debemos seguir manteniendo, pese al esfuerzo que ello implica, un alto nivel de comunicación interna mediante el canal info-delegados/as, video conferencias, asambleas de delegados/as, etc.

Además, todo ello enfocado en seguir potenciando la participación de todos los delegados/as.

La comunicación interna debe ser bidireccional y debemos potenciar el uso de los canales internos que dan opción al resto de delegados/as de ser conocedores/as de toda la información, incidencias que se dan en colectivos concretos, territorios, etc. Solo si conocemos lo que sucede podemos enfocar la estrategia y dar solución correcta.

La comunicación externa: ágil y precisa

La comunicación cada día es más rápida, lo que hoy es noticia mañana pasa a ser caduco. La comunicación puede llevarse a cabo por multitud de canales, pero siempre debe ser ágil y precisa. Para lograr lo anterior debemos disponer de nuestros propios medios.

Debemos hacer llegar también el posicionamiento más general de nuestro sindicato en todas sus vertientes, tanto sectorial como territorial y en los planteamientos confederales, marcando distancias con las organizaciones de empresa y/o sectoriales.

Participación de la afiliación

Es crucial que las personas afiliadas puedan participar en la organización en todos sus ámbitos, dotándoles de las herramientas necesarias para que puedan transmitir sus opiniones y de este modo incorporarlas a nuestra negociación y acción sindical.

Fidelización de la afiliación

La proximidad es la clave para la fidelización de nuestra afiliación. Para ello es de especial relevancia la visita de su delegado/a de centro, ser capaces de mantener al corriente de todo lo que sucede y ser capaces de solucionar sus inquietudes y problemáticas ya sean concretas o generales.

Nuestra utilidad como sindicato se basa en estar en todo momento con nuestros afiliados y afiliadas gestionando la realidad inmediata dentro de la empresa y fuera de ella.

Crecimiento de la afiliación: somos diferentes, somos luchadores

Nuestro proyecto vital sindical requiere una fuerza organizativa sostenida por una amplia base afiliativa como garantía de poder sindical. Un poder basado en nuestra afiliación, representación, organización y legitimidad.

Nuestra capacidad de intervención se ve acrecentada cuando la afiliación es amplia y fuerte. La afiliación refuerza nuestra acción sindical, no sólo en nuestra sección, también la acción sectorial, territorial e institucional, ya sea en las cuestiones laborales en sentido estricto o en las de carácter sociopolítico. Sólo así la actividad sindical se fortalece y no es dependiente de factores externos.

Elecciones sindicales noviembre 2022: fortalecer a CCOO es dotar de garantías a la plantilla

Las elecciones sindicales son la máxima expresión de la libertad democrática en el ámbito de la empresa, son la finalidad de nuestra interacción con la plantilla, siendo fundamentales para la consecución de horas sindicales necesarias que aseguren nuestra actividad sindical. Por todo ello sigue siendo imprescindible que no se aislen del hecho afiliativo como garantía de futuro de las estructuras.

En definitiva, enfocando nuestra actividad a la realización de procesos electorales eficientes, buscando siempre la optimización de los recursos sindicales que nos permitan abarcar más y mejorar la atención sindical a la afiliación.

Debemos primar, por obvio, la afiliación en la realización de los procesos en empresas o centros de trabajo. En la renovación de mandatos no incorporaremos en las candidaturas, salvo excepciones justificadas, a las personas que se encuentren no afiliadas.