

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14



15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38

## **PONENCIA**

(APROBADA POR UNANIMIDAD)

## **II PLENARIO SECCIÓN SINDICAL CCOO Grupo BMN**

**Granada, 18 de Junio de 2015**

## INTRODUCCIÓN

El 28 de junio de 2011, se constituía en su primer Plenario, la Sección Sindical Estatal de CCOO Grupo BMN, agrupando a las secciones sindicales de las cuatro cajas que conformaron posteriormente la sociedad financiera Banco Mare Nostrum: Baleares, Granada, Murcia y Penedès, con el objetivo de dar respuesta eficaz a los retos de su integración empresarial y sociolaboral con raíces e implantación geográfica claramente diferenciadas.

Un año antes, el 28 de julio de 2010, se iniciaba la andadura sindical conjunta de CCOO con la negociación y firma del Protocolo de Intenciones para el proceso de integración en un sistema institucional de protección (SIP) y la creación de una Sociedad Central con naturaleza propia, ante la crisis económica y financiera en la que el país y el sector se sumía y que, regulada por la nueva legislación financiera y las exigencias de ajustes y reforzamiento de su solvencia, daban carta de justificación a este tipo de agrupaciones.

Agrupaciones que, en su nueva naturaleza y obligados ajustes, dieron como resultado el Acuerdo Laboral del 14 de septiembre de 2010 para la primera reducción de plantillas y que se materializó con la salida voluntaria, por jubilaciones, de 1.049 compañeras y compañeros. Un primer acuerdo en el que CCOO mantenía un claro liderazgo sindical en la negociación.

En diciembre de 2010, las cajas reciben del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) una aportación de capital de 915 millones de euros ante las reiteradas y nuevas exigencias de solvencia. Durante 2011, y en el proceso de segregación de activos y plantillas en BMN que se desarrolla con las garantías establecidas en el acuerdo laboral firmado en mayo 2011, se sientan las bases para el proceso de armonización que se alcanzará posteriormente. Sin embargo, tras la segregación se nos exige un nuevo esfuerzo adicional de control del gasto, precipitando en 2012 una nueva negociación para reajustar plantillas ante la nueva integración de redes y servicios centrales, que culmina con una nueva salida voluntaria de 250 compañeras y compañeros y diferentes programas coyunturales que nos permitieron garantizar de nuevo nuestros puestos de trabajo.

Pero en diciembre de 2012, la pérdida de 3.300 millones de euros sufrida durante el ejercicio, pone a BMN bajo la supervisión del FROB con una nueva inyección de capital público por importe de 730 millones de euros convirtiéndose, con el 75% del capital social, en el accionista mayoritario. Este paso no es gratuito y, alentado por la “segunda reforma laboral” materializada con el RD 1483/2012, con un marcado carácter liberalizador del mercado de trabajo, exige la reducción de 1.000 puestos de trabajo ante la delicada situación de la Entidad.

En mayo de 2013, y ya consolidada en marzo la venta de la Red de BMN en Cataluña y Aragón (antigua Caixa Penedès) a Banco Sabadell, se alcanza un nuevo acuerdo laboral ante la persistente amenaza de 1.000 despidos, minimizando considerablemente esta drástica medida extintiva que nos imponen.

Para ello, CCOO vuelve a la negociación aportando soluciones alternativas a los despidos. El acuerdo se alcanza con un conjunto de medidas coyunturales (congelaciones salariales, suspensiones de aportaciones a planes de pensiones, suspensiones temporales de contrato y excedencias remuneradas) y medidas estructurales con la desvinculación de 200 compañeras y compañeros de mutuo acuerdo, 170 bajas incentivadas (que debieron ser -y solicitudes las hubo para

84 que así hubiera sido- al 100% con carácter voluntario) y 150 externalizaciones con garantía estable  
85 de empleo.

86 Estos paquetes de medidas conseguían una reducción de 900 puestos de trabajo a tiempo completo  
87 (FTEs), manteniendo así el mayor número de personas sin despedir. Un esfuerzo de negociación  
88 respaldado por la huelga de la plantilla el 27 de mayo.

89 El seguimiento y la defensa del mismo, ante los abusos de su aplicación, ha sido de una intensidad  
90 denodada de las delegadas y delegados de CCOO, defendiendo su correcta interpretación y  
91 aplicación en defensa de los puestos de trabajo, priorizando extinciones voluntarias ante aplicaciones  
92 forzosas innecesarias e injustificadas siempre, como venimos poniendo de manifiesto en las  
93 comisiones de seguimiento con la Dirección del Banco.

94 De nuevo a finales de 2013, el 17 de diciembre, después de meses de negociación, CCOO hacíamos  
95 valer el principio de mantenimiento de los salarios de origen frente a iniciativas que mantenían la  
96 homogeneización a base de reducir drásticamente los salarios de la plantilla con más avanzados  
97 acuerdos laborales de origen. No sin ello, aplicábamos un sistema de armonización progresivo en el  
98 tiempo para recortar las diferencias de partida, emplazándonos a 2018 para revisar los resultados,  
99 una vez culminados los procesos de ajustes estipulados por Bruselas el 31 de diciembre de 2017.

100 Disminuida ya la representación de CCOO por la salida de un nutrido grupo de delegadas y  
101 delegados a Banco Sabadell en el proceso de venta de la Red de Cataluña y Aragón, BMN  
102 desarrolla, en un nuevo acuerdo, las condiciones para la externalización de unidades productivas de  
103 los SSCC con el sindicato UGT y un conjunto de sindicatos corporativos (SECP, SELG y SIC) de las  
104 antiguas cajas de Granada, Murcia y Penedès con condiciones inasumibles tanto por nuestro  
105 sindicato como por UOB de Illes Balears. La denuncia del acuerdo por ambas formaciones a la  
106 Audiencia Nacional, confirma la nulidad de las medidas y por tanto la nulidad del Acuerdo ante el  
107 atropello injustificado para con las compañeras y compañeros afectados. A día de hoy, el proceso  
108 está pendiente de sentencia firme del Tribunal Supremo por el recurso de BMN.

109 Nuevamente se ponía de manifiesto, meses más tarde, que la alianza sindical formada por UGT y los  
110 sindicatos corporativos, “encorsetaban” las legítimas aspiraciones de libertad sindical y consideración  
111 hacia el conjunto de la plantilla, poniendo en peligro estos principios con un nuevo acuerdo, sin  
112 nuestra aprobación, limitando la capacidad de comunicación libre e independiente de la  
113 representación sindical con la plantilla. Acuerdo que nos ha obligado a buscar medios alternativos de  
114 comunicación con la afiliación y el resto de la plantilla.

115 Con este escenario llegábamos a las elecciones sindicales de noviembre de 2014. Unas elecciones  
116 que daban un resultado a UGT y al nuevo grupo corporativo SESFI (agrupación de SECP, SELG y  
117 SIC) de un tercio por igual de representación, y a CCOO un resultado que nos dejaba insatisfechos  
118 con un 17,8% (bajando del 25% anterior que teníamos con la representación de CCOO-Caixa  
119 Penedès), y que no se corresponde con los óptimos resultados obtenidos en febrero de 2015 por  
120 CCOO en el resto del sector financiero:

121	Banca procedente de Cajas de Ahorros:	34,5% de representación.
122	Banca tradicional:	44,6% de representación.
123	C. Rurales y Cooperativas de Crédito:	41,0% de representación.
124		

125 Porcentajes que, para el conjunto del sector financiero, nos posicionan como la primera fuerza  
126 sindical, con un margen considerable al resto de centrales sindicales de relevancia, como UGT y  
127 CSICA (SESFI en BMN). Fortaleza de CCOO que se hace cada vez más importante para  
128 enfrentarnos a los retos de desregulación normativa (descuelgues de la negociación colectiva...) y  
129 liberalización del mercado laboral (despidos, contratos precarios...).

130 Pero en BMN, el resultado electoral no sigue esta tendencia y nuestro mapa sindical manifiestamente  
131 nos relega a un tercer puesto de representación, aún habiendo sido el segundo sindicato más votado  
132 en algunas provincias y habiendo subido en representación con respecto a las elecciones del 2010 y  
133 que en nada se parece a lo reflejado mayoritariamente en el resto de entidades. Un mapa que nos  
134 deja hoy, además, con una extraña alianza a nivel estatal, nacida en 2014, entre SESFI y UGT, y  
135 manteniéndose la mayoría de la UOB en Illes Balears.

136 Con este panorama para los cuatro próximos años, y ya entrados en 2015, nos enfrentamos a  
137 nuevos espacios de negociación que culminen el proceso de integración laboral en materia de  
138 previsión social complementaria, con un nuevo plan de pensiones para el conjunto de la plantilla en  
139 activo que supere las diferencias existentes hasta la fecha, los protocolos de actuación en materia de  
140 igualdad, como el acoso sexual o por razón de sexo, y de prevención de riesgos y salud laboral como  
141 el de atraco y acoso moral que, aunque aportados por cajas de origen, no son actualmente aplicables  
142 al conjunto de la plantilla; pasando por la esperada encuesta de evaluación de riesgos psicosociales  
143 exigida por la auditora externa y resoluciones de obligado cumplimiento de la Inspección de Trabajo,  
144 ante la situación detectada de riesgo que vive la plantilla.

145 Hay que destacar que la actual alianza SESFI-UGT con la que la Dirección de BMN se encuentra  
146 cómoda y que ha dado como resultado, entre otras acciones, la salida de nuestras delegadas y  
147 delegados de prevención de riesgos y salud laboral de todas las provincias en las que esta alianza es  
148 mayoría en sus comités de empresa (salvando Sevilla e Illes Balears) intenta, de esta manera,  
149 relegar a CCOO en la defensa de la salud y la prevención de riesgos laborales de la plantilla. Un reto  
150 antisindical al que nos enfrentamos con responsabilidad y respeto a los principios a los que nos  
151 debemos, que deben hacernos superar todo tipo de adversidades, creciéndonos ante ellas.

152 Por último y coincidiendo con todos estos procesos, nos encontramos con la obligada renovación de  
153 los órganos de dirección de las secciones sindicales territoriales y estatal de CCOO en BMN que,  
154 cada cuatro años renuevan el Consejo, la Comisión Ejecutiva y la Secretaría General. Por ello, os  
155 remitimos este documento a debatir en el Plenario para determinar nuestros objetivos en este nuevo  
156 periodo cuatrienal.

157 Os animamos a participar en este proceso como parte integrante de esta organización sindical.

158

159

160 **EJES DE ACTUACIÓN**

161

162 Queremos impulsar condiciones de trabajo y políticas de relaciones laborales coherentes y  
163 comunes.

164

165 Es necesario trabajar para que la aplicación de las medidas acordadas en los diferentes  
166 acuerdos laborales vigentes dentro de BMN atienda a criterios objetivos, públicos y  
167 transparentes, teniendo en cuenta los principios de conciliación de la vida laboral y familiar y,  
168 en todo caso, consensuados con la representación laboral, haciendo un riguroso  
169 seguimiento de su gestión.

170

171 Velar porque, los traslados, las promociones, las contrataciones y el desarrollo de las  
172 carreras profesionales de la plantilla del Grupo BMN, se realicen bajo criterios de  
173 transparencia e igualdad de oportunidades.

174

175 BMN constituye ya, una sola empresa y, por lo tanto, debe tratarse desde la perspectiva de  
176 una sola plantilla, alcanzando progresivamente la armonización del conjunto de condiciones  
177 laborales.

178

179 Es imprescindible consolidar una cultura sindical común en el ámbito de la SSE, coordinando  
180 el trabajo de nuestras representaciones en las diferentes mesas y comisiones de trabajo  
181 creadas en BMN y articulando con carácter general un canal de interlocución único para una  
182 sola dirección de relaciones laborales.

183

184 Dicha cultura va asentándose en la unificación de nuestros sistemas de gestión de datos,  
185 por un lado, y la de los sistemas de información y comunicación, por otro. Es necesario  
186 incrementar la integración y complementariedad de los distintos canales en la medida en que  
187 perfeccionan la articulación de un espacio de trabajo sindical particularmente importante.

188

189 Es necesaria la definición de una imagen única pero que a la vez sea compatible con la  
190 segmentación de mensajes en función de intereses más concretos o de ámbitos territoriales.

191

192 La comunicación es una herramienta vertebradora y transversal de toda la actividad sindical  
193 y debe contribuir aún más eficazmente al crecimiento afiliativo, a la acción y a la  
194 organización sindical. Para ello, en los territorios con lengua propia, ésta será, si así lo  
195 estima la Sección Sindical Territorial, la que se utilizará en los distintos comunicados  
196 públicos.

197 Para favorecer la comunicación y transparencia dentro de la SSE, cualquier proceso,  
198 negociación, etc., llevado a cabo, dependiendo del tipo de negociación, deberá ser notificado  
199 a toda la representación laboral.

200 **AFILIACIÓN**

201

202 La afiliación sigue siendo uno de los ejes fundamentales sobre el que se asienta la actividad  
203 sindical.

204

205 Será un objetivo prioritario de las secciones sindicales territoriales, coordinadas por la SSE,  
206 fomentar la afiliación, impulsando la acción sindical en aquellos territorios en los que nuestra  
207 presencia sea menor.

208

209 Hay que trabajar sobre cuatro ejes principales: Fidelizar, Incrementar, Recuperar y Activar.

210

211 **Fidelizar:**

212

213 El servicio a nuestra afiliación tiene que concretarse en una atención preferente para este  
214 colectivo en todas nuestras actuaciones, de forma que permita no solo su mantenimiento en  
215 la organización, sino su identificación con la forma de trabajar y el proyecto de la Sección  
216 Sindical. Hay que prestar una atención debida al colectivo de personas desvinculadas de la  
217 entidad, cada vez más numeroso, articulando medidas para el mantenimiento de su  
218 afiliación.

219

220 Promover el uso del correo electrónico y otros medios inmediatos de comunicación (móviles,  
221 redes sociales, etc) como herramientas de conexión directa entre la organización y su  
222 afiliación.

223

224 **Incrementar:**

225

226 El incremento de la afiliación, como elemento fundamental para aumentar nuestra fuerza  
227 como organización, tiene que estar siempre presente tanto en las visitas a los centros de  
228 trabajo, como en las acciones sindicales, definiéndose objetivos, planes y campañas por  
229 territorios, acciones sindicales y segmentos de plantilla. Todo ello con un seguimiento  
230 periódico y continuo.

231

232 El crecimiento de la afiliación, especialmente el de las mujeres, así como el de la juventud,  
233 de entre quienes tienen que salir la futura representación, será un eje prioritario en la acción  
234 sindical.

235

236 **Recuperar:**

237

238 Se hace necesaria e imprescindible la aplicación de procedimientos de recuperación de  
239 bajas, rápidos y efectivos, así como un conocimiento exhaustivo de las razones de  
240 abandono que nos permita mejorar y crecer como sindicato.

241

242 **Activar:**

243

244 Incentivar el acercamiento de nuestra afiliación hacia la labor sindical. Detectar posibles  
245 personas interesadas a participar de manera más activa en la labor sindical.

246

247 Todos estos elementos son indispensables para la propia existencia de la acción sindical,  
248 con la que hay que integrar los planes de visita y las campañas de afiliación, anticipando a  
249 las delegadas y los delegados información suficiente y proporcionándoles los instrumentos  
250 necesarios para poder realizar eficazmente su labor.

251

252

253 **FORMACIÓN**

254

255 La creciente complejidad del entorno en que se desarrolla la actividad profesional de la  
256 plantilla del sector, obligada a reciclarse permanentemente y cada vez más sometida al  
257 riesgo de cambio de empresa o de actividad, constituye una oportunidad de poner a  
258 disposición, desde el sindicato, la formación como un servicio esencial que, por otro lado,  
259 debe contribuir al incremento y mantenimiento de la afiliación y que puede permitirnos  
260 identificar capacidades en las personas de cara a la participación en el sindicato.

261

262 La formación también es, por lo mismo, esencial para el desarrollo de la actividad sindical, y  
263 permite abordar la necesidad de reubicar sin problemas a quienes decidan abandonarla y la  
264 de crear, de forma sostenida, cuadros sindicales.

265

266 **OBJETIVOS**

267

268 En nuestro inicio como sección sindical en el Grupo BMN se fijaron, en el I Plenario de junio  
269 2011, los objetivos ante los primeros retos sindicales por los diferentes acuerdos de  
270 integración y reestructuración laboral en el grupo. Acuerdos a los que se les seguirán  
271 sumando otros durante 2015 y que deben de culminar en la armonización de las condiciones  
272 laborales y sociales del conjunto de la plantilla y que, en este momento, son materia de  
273 trabajo sindical y negociación los relacionados con previsión social complementaria, igualdad  
274 de género y oportunidades, como prevención de riesgos y salud laboral, principalmente.

275

276 Mantener nuestra presión en contra de aquellas decisiones que afecten gravemente la  
277 estabilidad laboral y capacidad de comunicación con la plantilla, como ha sucedido en los  
278 acuerdos alcanzados en 2014 sin el consenso y respaldo de nuestra representación sindical.

279

280 Es imprescindible seguir avanzando en la determinación de los factores estructurales de los  
281 riesgos psicosociales para combatirlos, ya que constituyen, probablemente la mayor  
282 amenaza en materia de salud laboral para las plantillas del sector, así como en la

283 identificación de aquellos otros responsables de las condiciones que permanecen como  
284 obstáculos que es necesario eliminar para avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.  
285

286 Es igualmente necesario objetivar criterios de orientación de negocio del Banco en términos  
287 de Responsabilidad Social Corporativa, y reformular los términos de una política de  
288 inversiones socialmente responsable en el ámbito del Plan de Pensiones único de BMN,  
289 sensibilizando a la plantilla y a la empresa respecto de las ventajas de incorporar este tipo  
290 de criterios, y promoviendo la participación en redes de coordinación de organizaciones e  
291 instituciones, particularmente las del sindicato, especialmente en el caso de las que puedan  
292 contribuir al cambio del modelo productivo de la economía española, sobre todo en los  
293 territorios donde el banco ejerza principalmente su actividad.  
294

295 Por último, y no por ello menos importante, debemos de aspirar a ser la fuerza sindical  
296 mayoritaria del Grupo BMN.  
297  
298

299

## 300 **COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA SECCIÓN SINDICAL** 301 **ESTATAL DE CCOO Grupo BMN**

302

303

### 304 **1. COMPOSICIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL:**

305

306 La SSE está compuesta por el conjunto de la afiliación al Sindicato, en el ámbito de dicho  
307 grupo, esta afiliación se organizará, siempre que sea posible, y siempre de acuerdo a los  
308 Estatutos Federales y Confederales, en Secciones Sindicales de Comunidad Autónoma.  
309 Estas Secciones Sindicales tendrán su secretaría general y su comisión ejecutiva propias,  
310 adaptando estos órganos, a sus necesidades y posibilidades.  
311

312 Las secciones sindicales de Comunidad Autónoma asumirán la acción sindical específica  
313 derivada de la realidad laboral en su ámbito, según los criterios y acuerdos adoptados por  
314 los órganos competentes de la SSE.  
315

316 Las funciones fundamentales de las secciones sindicales autonómicas serán:

317

- 318 • Organizar a su afiliación.
- 319 • Asumir la defensa de sus intereses.
- 320 • Extender la afiliación.
- 321 • Potenciar la vida sindical.

322

323 Todo ello en permanente coordinación con la SSE, a cuya Secretaría de Organización  
324 deberán comunicar la convocatoria y el orden del día de sus reuniones, con el fin de  
325 garantizar la posible asistencia de miembros de la Comisión Ejecutiva de la SSE.  
326

327

## 328 **2. FINES Y OBJETIVOS DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL:**

329

330 • Definir y concretar la acción a desarrollar en su marco de actuación, en coherencia con la  
331 política global aprobada por la Confederación Sindical de CCOO, por la Federación  
332 Estatal de CCOO-Servicios (en adelante FES) y por la Agrupación Estatal del Sector  
333 Financiero (en adelante ASF).

334

335 • Dirigir la acción sindical en BMN, implicando al conjunto de su estructura en las  
336 actuaciones y negociaciones que se lleven a cabo sobre la problemática laboral que  
337 afecte a la plantilla.

338

339 • Extender la afiliación y organización en todo el marco geográfico y funcional del ámbito  
340 de BMN.

341

342 • Buscar la homogeneización de las condiciones de trabajo en todas las oficinas o  
343 departamentos, en relación con los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.

344

345 • Abrir cauces de integración y negociación con la empresa en los distintos niveles  
346 territoriales, para la acción sindical propia de cada ámbito. La integración y colaboración  
347 de las secciones sindicales de Comunidad Autónoma con la SSE, es la norma que  
348 preside la relación entre ellas para una mayor homogeneización del trabajo sindical en la  
349 empresa.

350

351 • Dirigir los procesos electorales que afecten a su ámbito en coordinación con la ASF y la  
352 FES en su conjunto.

353

354 • Ayudar a las secciones sindicales territoriales, no consolidadas suficientemente, en  
355 cuantas tareas le sea posible, para conseguir su mejor implantación.

356

357

## 358 **3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE DIRECCIÓN:**

359

360 La SSE contará con los siguientes órganos de dirección:

361

### 362 **PLENARIO:**

363

364 Es el órgano máximo de deliberación y decisión de la SSE.

365 Se constituirá con las delegadas y los delegados que elijan las diversas organizaciones que  
366 constituyen la SSE.

367

368 Se reunirá, de forma ordinaria, cada cuatro años, procurando coincidir con los periodos  
369 congresuales de la FES, y de forma extraordinaria, a instancias de la mayoría del Consejo,  
370 de la Comisión Ejecutiva o de un tercio de la afiliación.

371

372 El sistema de representación será proporcional, garantizando la presencia de la totalidad de  
373 las organizaciones territoriales integradas en la SSE y a cada una de las personas que lo  
374 compongan le corresponderá el derecho a tener un voto.

375

376 A efectos de elaboración de las normas y reglamentos del Plenario, los datos de afiliación  
377 serán los que certifique la Secretaría de Organización de FES a la fecha que proceda.

378

### 379 **CONSEJO:**

380

381 Es el máximo órgano de dirección de la SSE entre Plenarios. En cada Plenario se  
382 determinará el número de personas que conformarán el Consejo y la distribución territorial  
383 de la misma, que será proporcional a la afiliación y garantizará una persona representante,  
384 como mínimo, de cada Comunidad Autónoma con representación sindical. También decidirá  
385 el Plenario los plazos para constituir el Consejo, cuyas personas componentes serán  
386 elegidas en cada ámbito territorial atendiendo a la representatividad de cada uno de los  
387 territorios.

388

389 Cualquier variación significativa de la afiliación (por ejemplo, la absorción de otra entidad) se  
390 contemplará por el Consejo, aprobándose en el seno del mismo los criterios y el nuevo  
391 número de personas que lo conforman, ajustando así la representatividad de los colectivos  
392 afectados. Asimismo, si se produjera alguna baja por cualquier causa, se sustituirá por la  
393 persona que se elija en el ámbito territorial afectado.

394

395 Podrán asistir como invitados permanentes al Consejo, con voz y sin voto, una persona  
396 representante de cada una de las secciones sindicales de CCOO constituidas en empresas  
397 del Grupo BMN.

398

399 El Consejo de la SSE se reunirá de forma ordinaria una vez al año y necesariamente seis  
400 meses antes de las elecciones sindicales y de forma extraordinaria cuando lo convoque la  
401 Comisión Ejecutiva, un tercio de los miembros de aquel o un tercio de la afiliación de la SSE.

402

403 El Consejo de la SSE estará compuesto por quince miembros.

404

405 **COMISIÓN EJECUTIVA:**

406

407 El Plenario de la SSE fijará el número de personas que la compondrá y elegirá a las mismas,  
408 a propuesta de la Comisión de Candidaturas, y de conformidad con las normas del propio  
409 Plenario.

410

411 Las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva serán componentes natos del Consejo de  
412 la SSE.

413

414 Su composición tendrá en cuenta los siguientes criterios:

415

416 • Incluir el número de personas necesarias para garantizar su mejor funcionamiento. En  
417 caso de producirse bajas por cualquier causa, se podrán efectuar las sustituciones según  
418 las normas que establecen los Estatutos Confederales.

419

420 • Contar con la mayor representación posible de los territorios mayoritarios.

421

422 Se celebrará reunión ordinaria de la Comisión Ejecutiva, como mínimo, cada dos meses.

423

424 Se procurará en todo momento celebrar la sesión de la Comisión Ejecutiva en fecha y hora a  
425 la que puedan acudir la totalidad de personas integrantes de la misma.

426

427 Las reuniones de la Comisión Ejecutiva se celebrarán preferentemente por videoconferencia  
428 y en caso de necesidad de presencia física se tendrá en cuenta los criterios de ahorro de  
429 costes.

430

431 Podrá convocarse reunión extraordinaria de la Comisión Ejecutiva cuando así lo estime  
432 conveniente la Secretaría General, o cuando lo solicite formalmente un mínimo de un tercio  
433 de componentes de la Comisión Ejecutiva.

434

435 El Orden del Día lo establecerá, si la reunión es ordinaria, la Secretaría General, y se hará  
436 llegar a todas las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva con la suficiente antelación,  
437 así como también toda la documentación de trabajo relacionada con los puntos a abordar.  
438 Cuando se trate de una reunión extraordinaria el Orden del Día lo confeccionará aquellas  
439 personas que la convoquen.

440

441 A las reuniones de la Comisión Ejecutiva podrán asistir como invitadas, con voz y sin voto,  
442 las personas de la organización que la Comisión Ejecutiva estime conveniente por su  
443 aportación al contenido de la reunión. Asimismo podrán asistir las personas que designe la  
444 FES.

445 **SECRETARÍA GENERAL:**

446

447 Su titular será la persona elegida por el Plenario de la SSE y será representante oficial de  
448 CCOO y de la SSE ante la Dirección de BMN y su grupo empresarial.

449

450 Actúa bajo acuerdo colegiado del Plenario, del Consejo y de la Comisión Ejecutiva. Podrá  
451 delegar sus funciones representativas en otras personas integrantes de la Comisión  
452 Ejecutiva.

453

454

455 **4. FUNCIONES Y COMPETENCIAS:**

456

457 **DEL PLENARIO:**

458

459 • Elegir a la persona que ostentará la Secretaría General, y a las personas integrantes de  
460 la Comisión Ejecutiva.

461

462 • Aprobar el número de personas que formarán el Consejo, los criterios de distribución y  
463 los plazos de su constitución.

464

465 • Diseñar y aprobar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical, organización  
466 e implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la SSE, dentro de las  
467 directrices emanadas de los órganos de dirección federales y confederales.

468

469 **DEL CONSEJO:**

470

471 • Concretar las políticas a desarrollar, referentes a la acción sindical. Organización e  
472 implantación del Sindicato en el ámbito de actuación de la SSE dentro de las directrices  
473 emanadas del Plenario y de los órganos de dirección federales y confederales.

474

475 • Aprobar el presupuesto y los balances anuales financieros.

476

477 • Aprobar su reglamento de funcionamiento.

478

479 • Nombrar sustituta o sustituto en caso de vacante en la Secretaría General.

480

481 • Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que lo  
482 integran, a las organizaciones de la SSE, a la FES y a la ASF.

483

484 **DE LA COMISIÓN EJECUTIVA:**

485

486 • Dotarse de las personas suficientes para que se hagan responsables de desarrollar las  
487 tareas asumidas por la SSE.  
488489 • Nombrar a las personas que deban estar al frente de las distintas secretarías y/o áreas  
490 de trabajo, las cuales llevarán a efecto la aplicación diaria de las tareas asumidas y de  
491 las decisiones adoptadas por la Comisión Ejecutiva así como la adopción de decisiones  
492 imprevistas entre reuniones de dicha Comisión, las cuales deberán ser sometidas a  
493 ratificación por ella.  
494495 • Dirigir la política sindical aprobada por el Plenario.  
496497 • Deliberar y tomar las decisiones necesarias, entre reuniones del Consejo.  
498499 • Impulsar y llevar a cabo las funciones encomendadas por los Congresos de CCOO-  
500 Servicios.  
501502 • Dotarse de presupuesto anual de finanzas y presentar balances.  
503504 • Elaborar y aprobar las Normas, Reglamento y Ponencias del Plenario, nombrando, si  
505 fuera necesario, las oportunas comisiones encargadas de ese trabajo.  
506507 • Estar presente, cuando se considere oportuno y a través de las personas designadas  
508 para ello, de entre sus integrantes, en cualquier reunión (Ejecutiva, Plenario de Afiliación,  
509 etc.) convocada por las secciones sindicales de Comunidad Autónoma.  
510511 • Elegir sustituta o sustituto en caso de vacante en la Secretaría General, de forma  
512 transitoria, hasta la celebración de un Consejo de la SSE, que deberá celebrarse en el  
513 tiempo máximo de seis meses desde que se haya producido dicha vacante.  
514515 • Recibir la información que las empresas trasladan periódicamente sobre datos generales  
516 de plantilla, formación y otros que estén establecidos en la legislación vigente.  
517518 • Mantener actualizados los criterios que deben guiar la actuación de las personas de la  
519 SSE, adaptándolos a lo que en cada momento determinen la Confederación Sindical de  
520 CCOO, la FES y la ASF, y teniendo presente la regulación legal de dichos órganos de  
521 gobierno, diferente e independiente de la que afecta al ámbito sindical.  
522523 • Aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva.  
524525 • Designar a las delegadas y los delegados, así como a las asesoras y los asesores  
526 sindicales que correspondan a la Sección, de acuerdo con la L.O.L.S.

- 527 • Informar y gestionar el crédito horario de la SSE.  
528  
529 • Levantar acta de todas sus reuniones, que será enviada a todas las personas que  
530 integran la Comisión Ejecutiva.  
531

532  
533 **DE LA SECRETARÍA GENERAL:**

- 534  
535 • Representar, a todos los efectos, al conjunto de la afiliación ante la empresa.  
536  
537 • Representar al conjunto de la afiliación ante las secciones sindicales de otros sindicatos.  
538  
539 • Realizar las funciones de representación ante la empresa que le sean encomendadas por  
540 la FES, la ASF y/o la SSE.  
541  
542 • Tomar las iniciativas precisas con objeto de garantizar que la SSE desarrolle  
543 adecuadamente las funciones que le competen y, muy especialmente, los aspectos  
544 referidos a la relación permanente y fluida con las distintas estructuras de la  
545 Organización.  
546  
547 • Garantizar el efectivo cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas por la  
548 SSE.  
549  
550 • Coordinar el trabajo de las delegadas y los delegados sindicales de la SSE, así como el  
551 de las asesoras y los asesores sindicales.  
552  
553 • La persona designada para la Secretaría General preside las reuniones de la Comisión  
554 Ejecutiva y del Consejo.  
555

556  
557 **5. NORMAS PARA LAS REUNIONES DE LOS ÓRGANOS:**

- 558  
559 • Se adjuntará siempre, a la convocatoria del órgano que se trate, el Orden del Día  
560 correspondiente.  
561  
562 • Antes de su convocatoria oficial, las reuniones deberán ser comunicadas a la  
563 Secretaría General de la FES y la ASF, a efectos de garantizar su posible asistencia.  
564  
565 • Las convocatorias de las reuniones, con el Orden del Día, se enviarán a la FES y la  
566 ASF.  
567

- 568
- A las reuniones de los órganos de la SSE podrán asistir las personas integrantes de la Comisión Ejecutiva Estatal de la FES, así como las de la ASF.
- 569
- 570
- 571
- Se levantará acta de todas las reuniones, que estará a disposición de la FES y de la ASF.
- 572

573

574

## 575 **6. FINANCIACIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL ESTATAL:**

576

577 Los recursos económicos de la SSE procederán de:

578

- Las partidas presupuestarias de las organizaciones sindicales: sindicatos provinciales, federaciones territoriales, ASF y FES.
- 579
- Las aportaciones económicas periódicas de las empresas del Grupo BMN, según los acuerdos de desarrollo de la L.O.L.S. existentes en cada momento.
- 580
- 581
- Las dietas, en su caso, que pudieran percibir los miembros de las secciones sindicales de Grupo BMN –descontada la repercusión fiscal- por su participación en los distintos órganos de gobierno de BMN o empresas del Grupo y los patronatos de las Cajas de Ahorros accionistas de BMN, tal como establecen el artículo 25 de los Estatutos la FES y el artículo 41.3 de los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO. Queda mandatada la Comisión Ejecutiva de la SSE para revisar el porcentaje del importe neto recibido que se debe asignar como aportación a las finanzas de la propia SSE y adaptarla a la situación legal o estatutaria vigente en cada momento.
- 582
- 583
- 584
- 585
- 586
- 587
- 588
- 589
- 590
- 591
- 592
- 593

594 Si las citadas fuentes resultaran insuficientes, se podrán arbitrar otros medios de  
595 financiación previstos estatutariamente.

596

597 La SSE gestionará todos sus recursos económicos.

598

599

## 600 **7. ESTATUTOS DE LA FEDERACIÓN DE CCOO-SERVICIOS Y DE LA**

## 601 **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO:**

602

603 La SSE se regirá, además de por el contenido del presente documento, por la normativa  
604 establecida en los Estatutos y Reglamentos de la Federación Estatal de Servicios y de la  
605 Confederación Sindical de CCOO.