



Ponencia sobre Acción Sindical, Organización,
Objetivos y Estrategia de la Sección Sindical de CCOO
iberCaja 2022-2025

Zaragoza, 25 y 26 de noviembre de 2021

1. Introducción

El Sector Financiero sigue en reconversión, generando mayor carga de trabajo y presión a las plantillas y provocando, entre otros problemas, efectos nocivos para nuestra Salud, especialmente en el plano de los riesgos psicosociales.

En nuestra Entidad esa presión se ve incrementada de múltiples formas, sobre todo por la actuación de muchos responsables que, con una visión egoísta, cortoplacista y dañina del negocio, aplican y defienden un modelo productivo (promovido y/o consentido por la Entidad) que, a pesar de nuestras denuncias y críticas, no acarrea sanciones para estas personas, por lo que se sienten fuertes, protegidas e invulnerables, perpetuando esa forma de actuar.

Esa complacencia de la Entidad genera en la plantilla una sensación de que son “intocables” y que no se puede hacer nada contra sus desmanes, lo que limita que tengamos acceso a pruebas. Además, aun conociendo los problemas, los compañeros y compañeras nos piden, en muchas ocasiones, que no hagamos nada, sobre todo por temor a las represalias. Esos responsables son los que más cobran, pero son los que realizan las labores de menor valor (en ocasiones valor negativo). Carecen totalmente de liderazgo real y moral.

Amenazan, insultan, faltan al respeto, obligan a prolongar la jornada en forma de “invitaciones” a reuniones improductivas e innecesarias, ignoran o “reinterpretan” la Normativa, fuerzan la “colocación” de productos, carecen de una planificación coherente, se obsesionan por el control ineficiente y por el cumplimiento de unos objetivos inalcanzables, llegando a no aprobar operaciones de pasivo, o despreciar las de activo por no contratar algún seguro, o cuando ya tienen cumplidos “sus” presupuestos.

Estas actuaciones provocan en la Plantilla (especialmente en la de Red) sentimientos alternos de miedo, decepción, ira y agotamiento. Lejos de mejorar, como pretenden hacernos creer con cambios más estéticos que reales (el manido modelo de Liderazgo), la situación se mantiene. Los aparentes intentos de cambio de paradigma por parte del Área de Personas, no dan resultados positivos.

Sin olvidar, porque está íntimamente relacionado con ese proceder que denunciamos, uno de los más graves problemas que tenemos como entidad: la retribución variable (RVO). Año tras año demostramos su ineficiencia e injusticia, y año tras año obtenemos algunas migajas de reconocimiento, pero mientras no

consigamos que se negocie un acuerdo en esta materia, muchos de los problemas que hemos descrito se mantendrán.

Igualmente, y a pesar de algunos avances en los últimos años, todavía tenemos recorrido de mejora en materia de Igualdad de oportunidades, lucha contra la brecha salarial y Conciliación.

Otro de los graves problemas que afrontamos diariamente es el inmovilismo y la excesiva burocratización de las relaciones laborales. La mayoría de los Acuerdos vigentes datan de hace más de 15 años, y la manera de trabajar está demasiado anclada en el “esto se ha hecho siempre así...”. Aunque no nos faltan paciencia y perseverancia, hay momentos en que es agotador, sobre todo para las personas que necesitan una solución y no comprenden que una simple respuesta SI o NO, pueda tardar meses.

Se precisan una enorme carga de trabajo, empatía e implicación para conseguir resultados, pero poco a poco vamos obteniendo algún fruto.

También la permanente incertidumbre y la constante rumorología nos afectan a todos los niveles: profesional, personal y sindical, condicionando nuestro trabajo y nuestra vida. La obligación de cumplimiento de la Ley de Cajas (con fecha tope diciembre de 2022, tras dos prórrogas) mediante la reducción del accionariado de la Fundación IberCaja, por debajo del 50% o, lo que parece menos probable, la dotación de un fondo de reserva de unos 300 millones, pesa sobre la propiedad (y por tanto sobre los responsables) de nuestra Entidad como una losa megalítica, pervirtiendo nuestro trabajo con metas cortoplacistas, que suponen pan para hoy y hambre para mañana.

La labor de nuestra Sección Sindical debe encaminarse a intentar atender y solucionar estos problemas, pero también a cumplir los objetivos que nos marquemos, teniendo muy claro que somos la mejor (y posiblemente la última) línea de defensa de los derechos de nuestros compañeros y compañeras, así como de la viabilidad de la propia Entidad.

Para conseguirlo, debemos mantener y reforzar la estructura de la que nos dotamos en el Plenario de 2016. Ágil y flexible, que permite afrontar estos retos con fortaleza y convencimiento y que, además, facilitará la adaptación a futuros (previsibles o no) acontecimientos, cuando sea necesario. Los resultados la avalan, pero son susceptibles de mejora y adaptación. Para eso estamos aquí en nuestro VII Plenario.

Evidentemente no empezamos de cero, ni pretendemos con esta Ponencia inventar nada nuevo o realizar cambios radicales, sino mantener la línea de trabajo ya existente, adaptándola al momento actual y estableciendo como uno de los principales objetivos, el de mejorar nuestros resultados en las próximas elecciones sindicales de 2022.

El método de trabajo, aplicable para cumplir los objetivos que proponemos, es el utilizado hasta ahora, propio de nuestra organización y seña de identidad de las Comisiones Obreras, que todos conocemos y compartimos: **el basado en la CERCANÍA, el COMPROMISO, el TRABAJO y el SENTIDO COMÚN.**

Trabajo organizado y coordinado sí, pero con autonomía y sin ataduras ineficientes. Comunicación bidireccional y confianza plena, pero respetando la confidencialidad o los niveles de información. Diálogo, debate y crítica sinceros, respetuosos y abiertos, de puertas para adentro, pero defendiendo sin fisuras lo acordado de cara al exterior. Participación en la toma de decisiones, pero con agilidad, compromiso, honestidad y responsabilidad.

Dicho todo esto, un proyecto como el presente, no dejan de ser ideas plasmadas sobre un papel. Somos nosotras y nosotros quienes podemos y debemos, con nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo, hacerlo bueno.

Y precisamente, esa es nuestra principal fortaleza, el gran equipo humano que conforma esta Sección Sindical.

2. Objetivos.

Han de ser una referencia y una base para el desarrollo de la estrategia y el trabajo de la Sección, pero nunca una limitación; más si en un futuro cercano hemos de enfrentarnos a algún proceso de integración u otra situación crítica que, a buen seguro, condicionarán nuestro trabajo, y pueden suponer una alteración o ampliación de los mismos.

Será en el seno de la Comisión Ejecutiva donde se valorarán las propuestas y prioridades en cada momento, así como la modificación y/o inclusión de algún nuevo objetivo.

Establecemos como prioritarios y generales, los siguientes:



- Luchar contra la presión.
- Seguir avanzando en Igualdad y Conciliación.
- Crecer en afiliación y concienciación de la misma.
- Incrementar nuestra representación. Elecciones Sindicales 2022.
- Liderar los procesos negociadores.
- Elaborar nuestro Plan de Trabajo 2022/2025.
- Optimizar nuestros recursos.
- Renovar la estructura y crear un equipo que tenga continuidad.
- Potenciar la coordinación y la comunicación.

3. Estrategia.

Para conseguir estos objetivos, planteamos las siguientes actuaciones:

- Luchar contra la presión.

Tal y como expone la Introducción, uno de los principales problemas que tenemos la Plantilla es la presión desmedida y la actuación de muchos Responsables, consentida desde la Entidad (por acción u omisión).

Debemos optimizar las herramientas que tenemos (interlocución con el Área de Personas, Inspección de Trabajo, movilizaciones y Juzgados). Que no quede ninguna acción proporcionada y justa por hacer, que esté en nuestra mano, siempre que nuestros compañeros o compañeras lo requieran.



Evidentemente no se trata de “*matar moscas a cañonazos*”, pero tampoco de encogernos de hombros y ofrecer el magro consuelo de la escucha y el desahogo a quienes se dirigen a nosotros.

Sabemos que conseguir pruebas es harto difícil, pero en cuanto detectemos una situación de este tipo, y más si afecta a nuestra afiliación, debemos empezar a actuar con un plan progresivo y coordinado.

Algunos pasos pueden ser los siguientes:

- Recabar información y hablar y aconsejar a las personas afectadas.
- Remitir para su uso el documento “**ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. Diario de incidentes**”.
- Recopilar pruebas si las hay (grabaciones, correos electrónicos, WhatsApp...).
- Hacer una valoración y un seguimiento constante del tema.
- Proponer recurrir a lo que establece el Protocolo interno de Acoso.
- Consultar con la Inspección de Trabajo y/o denunciar todas esas actuaciones (previa autorización de los/as afectados/as).
- Realizar movilizaciones u otras acciones, estudiando el cómo y el dónde, en colaboración y coordinación con la Organización.
- Llegado el caso, si la persona o personas afectadas, tras consultar con la Asesoría Jurídica del sindicato así lo deciden, acompañarles en sus denuncias.

- **Seguir avanzando en Igualdad y Conciliación**

Tanto en el diagnóstico realizado, como en la actualización del Plan de Igualdad, se han establecido últimamente, de manera negociada, áreas de mejora en esta materia.

El compromiso de la empresa, al menos sobre el papel, es claro: obtención del sello EFR (Empresa Familiarmente Responsable), nombramiento de mujeres en puestos de alta dirección (aunque suelen tener perfiles muy “masculinizados”), etc., pero siguen siendo cuestiones más estéticas que reales.

Somos los líderes claros en la Entidad en la exigencia de mejoras en materia de Conciliación, Igualdad, lucha contra todo tipo de acoso, carreras profesionales objetivas y la utilización del lenguaje inclusivo en todos los aspectos laborales y

textos internos, pero seguimos topando con un techo de cristal y un patriarcado muy bien encubiertos, eso sí, que debemos destapar y erradicar.

Es urgente insistir en el desarrollo de los Reales Decretos 6/2019 (de 1 de marzo) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el el 902/2020 (de 13 de octubre) de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Como Sección Sindical tenemos que dar ejemplo, incrementando ese compromiso mediante la introducción de más mujeres en nuestras candidaturas, y haciendo todo lo posible por la paridad en todos los niveles organizativos y de responsabilidad de la Sección Sindical, lo que nos aportará un mayor compromiso y permitirá una mayor y mejor sensibilización.

La formación y la participación, tanto a nivel federal como confederal en cuantas acciones se planteen sobre el tema, serán prioritarias en nuestro trabajo y nuestras agendas.

- Crece en afiliación y concienciación de la misma.

La afiliación supone el principal sustento que tenemos para contar con posibles nuevos miembros de la Sección, para confeccionar futuras candidaturas, mejorar nuestros resultados, extender nuestras ideas, recabar información y tener autonomía económica.

Resumiendo, nos fortalece como organización y potencia nuestra capacidad de negociación e interlocución con la Empresa, reduciendo la capacidad de otras organizaciones, menos responsables y muy complacientes con la Entidad, o extremadamente radicalizadas. De ahí su importancia capital.

Conocemos nuestro “mercado” y sabemos de la dificultad que supone afiliar a alguien, así como mantener su afiliación (las dos bases para el crecimiento).

Una afiliación (o su mantenimiento), no suelen ser fruto de una sola visita o una acción puntual, sino de un trabajo en equipo bien desarrollado, así como de la cercanía.

Podemos y debemos aumentar nuestra presencia en todos los territorios, pero es evidente que, en algunos, por diferentes circunstancias, tenemos más recorrido y necesidad de crecimiento.

De un análisis meramente numérico de nuestros porcentajes de afiliación, se desprenden, principalmente, las siguientes conclusiones:

- ✓ Tenemos un **22,74%** (19,59% en 2016) de afiliación sobre el total de la Plantilla, porcentaje que se reduce al **20,35%** (17,83% en 2016), si consideramos únicamente la afiliación activa en plantilla (hay personas que mantienen su afiliación, aunque hayan dejado de ser empleados/as). Este crecimiento nos ha demostrado que hay recorrido, no sólo entre las personas no afiliadas (que las hay) sino entre personas afiliadas a otros sindicatos, a quienes convencemos de que nuestra opción es mejor para sus intereses, individuales y colectivos.
- ✓ De los territorios más importantes (por plantilla y/o por tener Comité propio), nuestras principales prioridades y esfuerzos para crecer deben centrarse en:
 - Badajoz
 - Guadalajara
 - La Rioja
 - Teruel

En estos territorios la afiliación es sensiblemente más baja que la media y los medios humanos cuantitativos menores, fruto de unos resultados electorales que no reflejan el trabajo y el esfuerzo realizados (sin olvidar errores), pero sí la realidad afiliativa.

En el Edificio Central, tenemos también una afiliación activa bastante inferior a la media (9,78%, ligeramente superior a la de 2016), pero dado que es un centro de trabajo muy peculiar (con muchos “jefes” y muchas personas que no quieren significarse públicamente) y somos el primer sindicato por resultados en el mismo, consideramos que no requiere un plan especial de acción.



Por supuesto, sin olvidar el resto de los territorios, y haciendo especial mención a las oficinas en que se eligen delegados y delegadas de Personal, donde tenemos 12 de 41 posibles (los que más), pero con margen de mejora.

Se establecerán planes específicos de visitas, coordinados con los delegados y delegadas, con apoyo de otros territorios y/o, si encontramos personas adecuadas, con el nombramiento de delegados/as LOLS en la zona.

Los responsables de Coordinación Territorial y la persona responsable de Acción Sindical de la SSE deberán organizar las labores para intentar incrementar nuestra afiliación y mantener la actual.

En cuanto a la concienciación, pertenecemos a un Sector que históricamente ha estado poco comprometido con el resto, y muy poco implicado en los grandes conflictos laborales como son, por ejemplo, las huelgas generales.

El hecho de haber dispuesto siempre de buenos Convenios Colectivos y buenas condiciones laborales, sin necesidad de movilizarnos, nos ha llevado a la autocomplacencia y a creernos diferentes de los demás trabajadores/as, ajenos a sus reivindicaciones y, lo que es más grave, a la insolidaridad y a la pasividad.

Hace más de 100 años se denominó a esta actitud como *“aristocracia obrera”*. El problema es que, ni siquiera ahora, nos damos cuenta de que este comportamiento dura lo que dura nuestro empleo.

En los tiempos convulsos que vivimos, con la concentración del Sector y los continuos ERE's, es obligación de nuestro sindicato acabar con esa falsa diferenciación. Entre otras cosas porque si las huelgas las hacen las trabajadoras y trabajadores, tenemos que reivindicarnos con orgullo como tales, para que sean un éxito cuando se realicen.

Resulta difícil de comprender que no demos ejemplo de participación, implicándonos activamente. Debemos tener claras las negativas consecuencias que puede acarrear esa falta de compromiso.

En este sentido y con ese fin, hemos de entender que también las palabras son importantes, por lo que debemos impedir que nuestros documentos y nuestras intervenciones incorporen eufemismos que favorezcan esa diferenciación entre *“nosotros y los otros”*, ya que lo único que consiguen es alejarnos del resto de la clase trabajadora, restándonos apoyos, disminuyendo nuestro apoyo a los demás, y haciéndonos perder la perspectiva de lo que en realidad somos.

Igualmente, en nuestras comunicaciones debe primar nuestro mensaje, evitando entrar en polémicas y cruces de declaraciones con otras organizaciones.

- Incrementar nuestra representación.

Cuantitativamente.

Desde el área de Acción Sindical hay que realizar un estudio de todos los centros de trabajo sin representación, pero susceptibles de tenerla (O.P. de Alicante, por ejemplo).

Con esa información, el Consejo de la SSE estudiará las posibilidades de obtener delegados o delegadas, y decidirá la convocatoria o no de elecciones en esos centros.

Pero más allá de estos, o algún otro caso puntual que intentaremos aprovechar, la mejora porcentual de nuestra representación pasará por las futuras elecciones sindicales de 2022, a celebrar en IberCaja (o en la Entidad que sea...).

Esa mejora, evidentemente, depende de los votos de la plantilla, por lo que debemos trabajarlos en todo momento desde la cercanía, trasladando información y mostrando interés y gestionando sus problemas y necesidades, detectando simpatizantes y haciendo seguimiento de los mismos.

Por supuesto, la prioridad ha de ser la atención a nuestra afiliación.

La evolución que llevamos es muy buena (tercera fuerza sindical de IberCaja en 2008 con un 20,73%, segunda en 2012 con el 22,19% y primera en 2016 con una representatividad del 27,69%), pero lejos de hacernos complacientes, debe servirnos como acicate para seguir mejorando.

Cualitativamente.

Pero además de lo anterior, debemos esforzarnos por crear “cantera”, ir descubriendo y atrayendo personas con interés por el tema sindical, que permitan fortalecer nuestras futuras candidaturas, o posibiliten tenerlas donde no las tengamos. Esto facilitará también realizar el relevo generacional, donde y cuando sea necesario.

Hay que hacer especial incidencia en los territorios establecidos como prioritarios, por si encontrásemos personas dispuestas, a quienes se les pudiera entregar un

acta LOLS, o activos de otros sindicatos, compatibles con nuestra forma de trabajar, a quienes podamos atraer, tal y como ha ocurrido en varias ocasiones con muy buenos resultados.

- Liderar los procesos negociadores.

En realidad es algo que ya estamos haciendo, pero que siempre es susceptible de mejora.

El liderazgo se tiene que producir en las Mesas y en los procesos de Negociación, constituyendo los equipos con las personas más indicadas y realizando un buen trabajo de reparto de tareas, preparación, estrategia, elaboración de propuestas y coordinación.

Pero también debemos liderar la comunicación de los logros conseguidos en la negociación, mediante la transmisión de la información de forma puntual, fluida y exquisita, especialmente, con la Sección Sindical y con la afiliación. Esa comunicación ha de ser, además, bidireccional, para conocer la opinión, aspiraciones y necesidades de las personas a quienes afecten esos posibles Acuerdos.

- Elaborar nuestro Plan de Trabajo 2022/2025.

Para las próximas elecciones sindicales, elaboraremos un documento, que asumiremos como un compromiso firme, basado en el Programa de trabajo anterior, que tendremos siempre presente, siendo nuestra principal referencia en las reivindicaciones cara a la empresa y en los trabajos a desarrollar. La Comisión Ejecutiva elaborará el Plan, atendiendo las aportaciones que lleguen y teniendo en cuenta las principales necesidades y requerimientos de nuestra afiliación, en el primer trimestre de 2022.

Algunos puntos de importancia, que deberán contemplarse, son los siguientes:

- Mejora de las condiciones de trabajo (conciliación, igualdad, teletrabajo, etc.).
- Mejoras en las Carreras Profesionales de Servicios Centrales y Red.
- Regulación de las nuevas responsabilidades y/o reconocimiento de las mismas.
- Renegociación del sistema de Clasificación de Oficinas y la RVO.
- Equipos volantes en todas las territoriales y refuerzo de los ya existentes.

- **Participación sindical en la Formación, vinculándola a la Promoción Profesional de manera objetiva.**
- **Actualización del Plan para mejorar la prevención y persecución de cualquier forma de acoso.**

Es importante que, cumplidos nuestros mandatos, podamos dar pruebas de nuestra fiabilidad, informando del trabajo realizado y demostrando nuestra eficiencia con pruebas.

No sólo debemos ser buenos, sino que hemos de transmitirlo y demostrarlo, para convencer a la Plantilla de que somos su mejor opción. Esa es una de nuestras principales debilidades; un mal endémico de las Comisiones Obreras, aunque no por ello debemos dejar de intentar superarlo.

- **Optimizar nuestros recursos.**

Económicos.

Nuestra buena posición económica, fruto de la encomiable gestión realizada hasta ahora por los diferentes responsables, permite afrontar con optimismo el futuro cercano y estar en disposición de dotarnos de las herramientas de trabajo, asesoría o documentación que precisemos en cada momento.

Por supuesto, no es motivo para despilfarrar, pero sí para que no quede sin hacer, por falta de medios económicos, ninguna labor necesaria.

Organizativos.

A través del Área de Organización, se han venido implementando diferentes mejoras en nuestros procesos y en la coordinación del trabajo administrativo. Esto se va a potenciar, con el objetivo de automatizar o simplificar labores que sean susceptibles de ello y así rescatar tiempo para trabajos de más valor.

Crédito horario sindical.

Contamos con suficiente crédito horario como para mantener, e incluso mejorar, la labor de visitas a los centros de trabajo, pilar básico de nuestra acción sindical. Se trata de emplear ese crédito sindical de manera práctica y coordinada, por lo que es preciso ser más proactivos y organizados.



Sabiendo con antelación nuestras horas sindicales, y conociendo (más o menos) la situación y necesidades de nuestro centro de trabajo, cada cual establecerá un calendario, coordinado con el Área de Acción Sindical y el responsable Territorial, para el uso y optimización de su crédito horario, dando preferencia a las visitas y al seguimiento de los asuntos pendientes, así como a las labores de las que pueda ser responsable.

Además, para que la labor de visitas sea más efectiva, debemos hacer el mejor uso posible de nuestra aplicación de “**Gestión de Empleados**” (en proceso de mejora), estudiando previamente a la visita la información que tenemos y reflejando, tras su realización, los resultados e impresiones, bien directamente, bien pasando la información a la Sección Sindical, para que lo hagan desde allí.

Desde Acción Sindical se hará un seguimiento del uso del crédito horario y se coordinará la actividad, mediante los planes que hemos mencionado.

- **Renovar la estructura y crear un equipo que tenga continuidad.**

Al igual que en nuestros centros de trabajo, no es necesario que seamos todos amigos para trabajar bien en equipo, pero ayuda. Encuentros como el presente, nos permiten fortalecer lazos y mejorar nuestra relación, pero tenemos otros muchos medios (telemáticos, teléfono, mail, reuniones por territorios, etc.) para compartir experiencias en cualquier momento, que debemos fomentar, tanto desde la Sección Sindical (por ejemplo, mediante encuentros formales e informales cuando y donde sea preciso), como desde la acción individual y responsabilidad de cada cual.

Además, bajo la amenaza permanente de un futuro ERE o una integración con otra Entidad, los compañeros y compañeras de más edad de esta Sección son susceptibles de causar baja, dejando unos huecos muy difíciles de sustituir, como venimos comprobando.

Debemos trabajar muy bien las candidaturas de las siguientes Elecciones Sindicales, a celebrar previsiblemente en 2022, para facilitar el objetivo de renovación y continuidad.

Está claro que llevamos mucho tiempo sin contrataciones indefinidas, lo que dificulta la entrada de personas jóvenes en la Sección y, con ello, el necesario relevo generacional. Debemos trabajar sondeando a la afiliación y a las personas más afines, especialmente a las más jóvenes.

Además, las personas más experimentadas han de compartir sus conocimientos y su saber hacer con las de reciente incorporación o menos experiencia, conformando equipos, colaborando y coordinando los trabajos. Una buena manera es mediante la creación de parejas “mixtas” para las visitas a los centros de trabajo (mujer/hombre, menos experiencia/más experiencia, ...).

También resultará un factor importante la Formación. Nuestra organización dispone de una amplia e interesante oferta, que puede ser complementada desde la Sección, ante cualquier necesidad que se plantee o precise.

- Propuesta Organizativa

En cuanto al organigrama de la Sección, la siguiente propuesta mantiene el actual, debidamente adaptado a los Estatutos de nuestra organización.

En todo lo referente a las competencias y atribuciones de los siguientes órganos de dirección, nos remitimos a los que figuran en el Reglamento interno de Secciones Sindicales, aprobado por el Consejo Federal de 4 de octubre de 2017, y a los Estatutos Federales.

- Plenario: Máximo órgano de decisión de la Sección, a celebrar cada cuatro años.
- Consejo: Máximo órgano de dirección entre Plenario. Se reunirá de forma ordinaria una vez al año.
Estará formado por un máximo de 21 personas. Los criterios de composición se determinarán en el Plenario, distribuidas en función de la afiliación en cada ámbito territorial.
- Comisión Ejecutiva: Su número y composición se elegirán por el Plenario. Se reunirá con periodicidad al menos bimensual.
- Secretaría General: Será elegida por el Plenario. Representará a la Sección Sindical ante la empresa y el Sindicato, actuando de forma colegiada con la Ejecutiva.
- Potenciar la coordinación y la comunicación.

La comunicación es la base de la coordinación y, por lo tanto, de un buen trabajo. Los delegados y delegadas debemos ser exquisitos y disciplinados en la transmisión de la información, no dando pábulo a rumores, trasladando puntual y correctamente la información y, en caso de no tener la certeza sobre algún tema, consultando y cotejando previamente la cuestión con quien corresponda.

Es básico también, que la información fluya de la Sección a los delegados y delegadas, a la afiliación y a la plantilla, con diferentes niveles en función de la importancia y/o confidencialidad del mensaje, y que sea bidireccional. Los miembros de la Sección Sindical y la afiliación deben tener un trato preferencial respecto a la plantilla, en cuanto al volumen, la atención y la rapidez en las comunicaciones.

Para ello debemos utilizar todos los medios a nuestro alcance, especialmente aquellos que sean más efectivos y resulten más cómodos y ágiles.

Tras cada reunión relevante, sea del ámbito o foro que sea, se confeccionará un resumen de la misma por parte de una de las personas asistentes, y se remitirá lo antes posible a la Comisión Ejecutiva, donde se valorará su distribución.

Es preciso que nuestros comunicados, correos electrónicos, redes sociales y la WEB mantengan una línea coherente y unívoca. Ello nos permitirá no sólo emitir, sino recibir información para poder actuar en consecuencia.

Conociendo la realidad de la Plantilla y de la Entidad, podremos desarrollar un buen trabajo sindical y tomar las decisiones correctas en los procesos negociadores, o en el asesoramiento a nuestra afiliación y simpatizantes.

Y esa realidad está en los centros de trabajo, donde tenemos que potenciar nuestra presencia, bien a través de las visitas, bien contactando por el medio que sea, bien implementado los recursos para facilitar que los delegados y delegadas, la afiliación y la plantilla en general, adquieran el hábito de comunicarnos sus problemas, consultas, incidencias, preocupaciones, etc.

Ese trabajo solemos realizarlo bien, lo que debemos fortalecer es el seguimiento y coordinación de los temas, manteniendo informada a la Sección Sindical y no abandonando un asunto mientras la persona afectada lo diga, o existan posibilidades y/o alternativas.



4. Acción Sindical.

Desde Acción Sindical, trabajando coordinadamente con los territorios, se establecerán calendarios de visitas, preferentemente por parejas, y priorizando la labor de atención a la afiliación y propiamente afiliativa, sin descuidar los objetivos de recabar información, ni la transmisión de posibles mensajes.

Por supuesto los calendarios no han de ser inflexibles, pues hay muchas circunstancias que pueden motivar una modificación. El respeto a la libertad y la plena confianza en la responsabilidad de cada cual, están fuera de toda duda, pero debemos ser autoexigentes con la participación y el compromiso.

Consideramos que contamos con los medios suficientes para asegurar, al menos, una visita anual a todos los centros de trabajo, especialmente aquellos más agrupados geográficamente. Respecto a los que no cuentan con representación, o requieren un desplazamiento importante, se procurará visitarlos también, como mínimo una vez al año, intentando que en esa visita participe alguien del territorio más próximo, que podrá aportar un mayor conocimiento de la problemática de la Zona, así como servir de referencia a las personas visitadas.

Igualmente debemos hacernos presentes, preferentemente de manera presencial y lo antes posible, en las situaciones críticas o importantes, como son:

- **Atracos.**
- **Accidentes o enfermedades.**
- **Embarazos.**
- **Promociones y nombramientos.**
- **Contratación/renovación.**
- **Traslados.**
- **Evaluaciones de riesgos.**
- **Cierres de centros de trabajo.**
- **Conflictos y problemas diversos (cuadros de vacaciones, diferencias de arqueo, mobbing,...).**

En las relacionadas con Salud Laboral, la preferencia para el contacto o la visita ha de ser a través de los delegados/as de Prevención. De no ser posible, al menos

debemos hacerlos conocedores del tema y recabar su asesoramiento y colaboración.

Pero la Acción Sindical no se limita a esto, sino a la participación activa en todas las acciones y movilizaciones que se promuevan, no sólo con nuestra presencia y compromiso, sino trabajando para que la asistencia de nuestros compañeros y compañeras sea masiva.

Además de lo anterior, la Acción Sindical también debe significar el apoyo a los compañeros y compañeras (y su entorno si es necesario), que por su compromiso con la defensa de los derechos de la clase trabajadora puedan sufrir un perjuicio en sus condiciones laborales.

En este sentido, desde la Sección Sindical se instará a nuestro Sindicato para que los órganos correspondientes exploren alternativas, jurídicamente viables, que permitan la creación de una figura similar que permita ese apoyo.

